rapportannuel 2009.2010

Rapport annuel , *Annual Report* ,

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

Québec

Gouvernement du Québec
La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 17 décembre 2010

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureuse de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2010.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Julie Boulet

Madame Julie Boulet
Ministre de l'Emploi et
de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Mr. Matthew Coon Come
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Madame la Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2010. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2009-2010 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2009-2010),

Willie Iserhoff

Québec, décembre 2010

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2010. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2009-2010, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Willie Iserhoff
Chairman (2009-20010)

Québec, December 2010

rapportannuel 2009.2010

Table des matières

9. Message des membres	24. *Message from the Board*	38. ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒃ ᐅᑎᔥᒍᐧᐃᓂᐚᐤ
11. Message du directeur général	25. *Message from the Director-general*	41. ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔔᐦᑖᑦ ᐅᑎᔥᒍᐃᐤ
13. L'Office	27. *The Board*	43. ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒃ
15. Le programme	29. *The Program*	45. ᐋ ᐱᒥᐱᔔᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔫ
19. Les activités de l'année 2009.2010	33. *Activities for the Year 2009.2010*	48. ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2009.2010
54. Tableaux	54. *Tables*	54. ᐊᒋᐢᒌᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ
62. Organigramme	62. *Organization Chart*	62. ᐋ ᐃᑎᐦᑳᑐᓈᓂᐧᐃᒡ
67. États financiers 2009.2010	67. *Financial Statements 2009.2010*	67. ᐋ ᒥᓯᓈᓲᑦ ᑳ ᐃᔑᐱᔔᑦ ᓃᔫᓐ 2009.2010
90. Code d'éthique et de déontologie	90. *Code of Ethics and Professional Conduct*	90. ᑯᐃᐢᐠ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᓈᓂᐧᐃᒡ
92. Développement durable	92. *Sustainable Development Policy*	92. ᐧᐄᓃᐧᐋᐧᐃᓐ ᐅᐦᒋ ᑯᔅᑯ ᐋ ᐃᔑ ᐅᔑᐦᒑᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫᒃᐧᐋ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐆᓈᓂᐧᐃᒡ

Message des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris sont fiers de présenter le rapport annuel des activités pour l'année 2009-2010.

Vous y trouverez une description de l'Office, du programme, les statistiques les plus pertinentes sur la participation ainsi que les montants versés. Finalement, vous trouverez dans ce document les états financiers de l'exercice qui s'est terminé le 30 juin 2010.

L'année 2009-2010 a été une année d'analyse et de réflexion pour l'Office. En effet, suite aux consultations tenues dans chacune des communautés cris, plusieurs démarches ont été effectuées afin de développer des façons d'améliorer le *Programme de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris*.

Parmi ces mesures, l'Office a examiné ses propres opérations internes, mais a aussi recueilli des commentaires et des suggestions de plusieurs partenaires externes. La modification de procédures d'un programme aussi important que celui de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris n'est pas une tâche simple, mais au fil de la dernière année, nous avons fait des progrès importants vers le développement de solutions.

Les deux autorités qui nous chapeautent, soit l'Administration régionale crie et le gouvernement du Québec ont tous deux été avertis que nous approchons du but et nous espérons que la prochaine année nous permettra de déposer nos recommandations finales.

En tant que membres de l'Office, nous sommes fiers de prendre part à la modernisation de ce programme et nous demeurons dévoués à sa longévité et à son succès.

Guy Girouard	**George Wapachee**
Gérald Lemoyne	**Willie Iserhoff**
Jean-Guy Dugré	**Philip Awashish**

Message du directeur-général

L'année 2009-2010 a été une année de renouveau au sein du personnel de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

En effet, cette année, cinq nouveaux employés se sont rajoutés à la liste du personnel de l'Office. Dans la communauté de Chisasibi, deux nouveaux employés ont été accueillis, soit Mme Dolores Ottereyes-Tapiatic et M. George Head, deux administrateurs locaux qui s'ajouteront aux deux employés déjà en place. La communauté de Chisasibi est la plus importante au niveau des prestataires du Programme et l'Office tient à fournir à cette communauté un support proportionnel à sa participation. D'ailleurs, nous avons déplacé nos opérations dans de nouveaux bureaux afin de pouvoir mieux desservir les prestataires du Programme de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris dans cette communauté.

Ailleurs dans le nord, nous avons accueilli deux nouveaux employés: M. Jean-Baptiste Loon, administrateur local dans la communauté de Mistissini, ainsi que Mme Suzie Mowatt qui aidera les prestataires de Waswanipi qui sont basés à Amos. Finalement, au siège social, nous avons accueilli une nouvelle employée, soit Mme Alana Russell, qui a été embauchée comme secrétaire, en remplacement de Mme Monique Latouche, la secrétaire exécutive de l'Office depuis plus de 20 ans, qui a dû nous quitter pour des raisons de santé.

Les temps changent. Bien que l'Office ait conservé la même mission depuis 1975, les enjeux et défis se renouvellent continuellement et nous continuons de moderniser nos opérations et d'améliorer notre équipe afin de mieux nous préparer pour le futur.

Serge Larivière, Ph.D., MBA
Directeur général

L'Office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été mis en place lors de la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. À la suite de la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office ont été décrites au chapitre 30 de ladite convention tel que modifié par la Convention complémentaire nº 15 et inscrits dans la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre O-2.1).

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un organisme autonome bipartite composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée du mandat des membres est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui doivent désigner, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

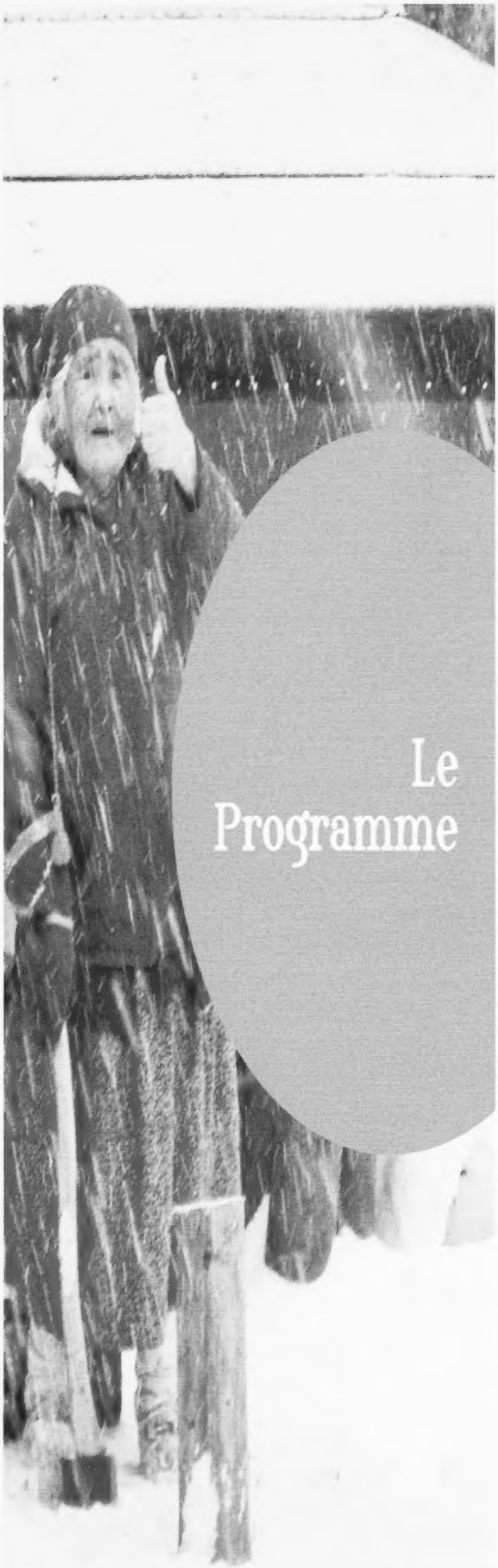
Réunions des membres 2009-2010

Mistissini	▶ 24 août 2009
Québec	▶ 17 décembre 2009
Montréal	▶ 16 mars 2010
Val d'Or	▶ 15 juin 2010

L'Office compte présentement vingt (20) employés à son service incluant les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Parmi ceux-ci, treize (13) employés desservent les communautés cries et sept employés participent à la gestion du programme au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de directeur général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle du personnel d'encadrement de classe 4 dans la fonction publique.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et suivre les activités du programme. En 2009-2010, les membres ont tenu quatre rencontres régulières.

Les sommes requises pour le paiement des prestations aux chasseurs et piégeurs cris inscrits au programme ainsi que pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers pour l'année 2009-2010 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2010 se sont élevées à 21 804 323 $. De ce montant, près de 91 % représentent les prestations et la balance, soit 2 012 843 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les communautés cries.



Le Programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principaux objectifs de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en novembre 1976.

Le programme s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et depuis le tout début, l'Office a cherché à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire no 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire no 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu annuel à des familles de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel, mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

ADMISSIBILITÉ

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Chaque communauté crie met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours par année à pratiquer des activités traditionnelles en forêt et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée par le programme.

Le programme prévoit deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui l'année précédente complétait avec succès un secondaire V peut s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut ainsi se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas, pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles. Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières.

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.
- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence, qui autrement seraient remises à zéro après un certain nombre d'années.
- Le statut «semi-actif» pour sa part s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus, le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

De plus, lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, deux options sont offertes:

- Recevoir un montant forfaitaire représentant 100% de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires; ou
- Conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme: les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont 10 jours à l'extérieur de la communauté.

CALCUL DES PRESTATIONS

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation.

En effet, la majeure partie des argents versés tient compte du nombre de jours passés en forêt par les adultes membres de l'unité et, par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants: la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

Une allocation supplémentaire de 30% de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d'«Éloignée».

En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200 km. Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1[er] novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

Par ailleurs, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40% les revenus nets de l'unité et à 100% les prestations de la sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. Il est cependant proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existantes de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1[er] septembre, 1[er] janvier, 1[er] avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

FONDS D'ASSURANCE

COMPENSATION EN CAS DE MALADIE OU DE DÉSASTRE

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi pour compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année

PARTICIPATION AU PROGRAMME

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, et Whapmagoostui.

En mai 2010, 16 643 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. De ce nombre, 16 270 étaient résidants du territoire de la Baie-James, c'est-à-dire les villages cris et les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Durant l'année 2009-2010, un total de 1 216 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était de 1 733 adultes (71 %) et de 699 enfants (29 %), pour un total de 2 432 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (465 unités), suivi par Waswanipi (163 unités) et Mistissini (143 unités) tandis que les communautés qui comptent le plus petit nombre d'unités sont Nemaska (26 unités) et Eastmain (42 unités). Les trois communautés avec le plus grand nombre d'unités de prestataires, Chisasibi, Waswanipi et Mistissini, regroupent ensemble 63 % des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité. En 2009-2010, 47 % des chefs d'unités de prestataires étaient âgés de 57 ans et plus (Tableau 2). Le groupe d'âge le plus nombreux est celui des 67 à 76 ans (20 %), suivi des 17 à 26 ans (18 %) et finalement les 57 à 66 ans (17 %). Cette tendance bimodale se répète annuellement, ce qui suggère que le programme attire principalement les gens qui dépendent du mode de vie traditionnel de façon constante depuis plusieurs années, ainsi qu'un groupe de jeunes adultes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire entre la fin des études et leur entrée au travail.

La répartition des groupes d'âges des prestataires du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (78 %) des 1 216 unités de prestataires n'incluent pas d'enfants, tandis que 7 % ont 1 enfant, 5 % ont deux enfants, 4 % trois enfants et 6 % des unités ont 4 enfants ou plus.

La participation globale au programme, déterminée par le pourcentage des résidents inscrits, a été de 14,9 % en 2009-2010 (Tableau 3), comparativement à 15,1 % en 2008-2009 et à 15,8 % en 2007-2008. En 2009-2010, la participation de la population crie au programme atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (30,6 % des résidents étant inscrits au programme), Chisasibi (23,4 %) et Waswanipi (20,3 %), tandis que les plus faibles taux de participation sont enregistrés pour les communautés de Nemaska (5,2 %), Mistissini (8,0 %).

En terme de nombre d'unités inscrites au programme, l'année 2009-2010 démontre une légère augmentation avec 1 216 unités de prestataires comparativement à 1 203 unités de prestataires en 2008-2009. Ce nombre s'inscrit en haut de la moyenne des 30 premières années du programme (moyenne de 1 149 unités). Le nombre de jours payés a atteint 293 306 en 2009-2010, comparativement à 287 871 jours en 2008-2009 et 288 712 jours en 2007-2008 (Figure 2).

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris verse une allocation journalière pour les jours passés en forêt consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnel. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personne par année-programme.

FIGURE 1

NOMBRE D'UNITÉS DE PRESTATAIRES INSCRITES PAR ANNÉE-PROGRAMME

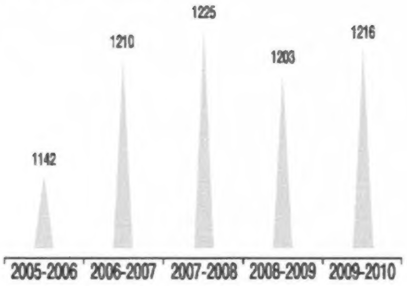
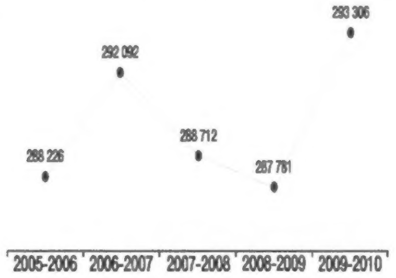


FIGURE 2

NOMBRE DE JOURS PAYÉS PAR ANNÉE-PROGRAMME



En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte, mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

En 2009-2010, les activités en forêt ont représenté 291 626 jours, soit 99,4% des journées payables (Tableau 4). Les autres jours rémunérés sont les congés de maternité (0,4%) ainsi que les jours compensés en cas de maladie (0,2%). Il n'y a eu aucune journée de désastre payée en 2009-2010.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un salaire ou un montant pour une journée (ex. CSST, assurance-emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations.

Les jours identifiés comme en « région éloignée » sont inclus dans le nombre de jours dans le bois, mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris se sont déplacés vers les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km.

L'année 2009-2010 indique encore une légère diminution de jours en région éloignée, passant de 50 245 jours en 2007-2008 et 48 521 jours en 2008-2009, à 42 919 jours en 2009-2010 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 241 jours en 2009-2010 (Tableau 5), comparativement à 239 jours en 2008-2009. La plus grande moyenne du nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (292 jours), suivi de Waswanipi (271 jours), et d'Oujé-Bougoumou (250 jours), tandis que la communauté d'Eastmain démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 208 jours en moyenne (Tableau 5).

Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation : semi-actif, absence temporaire et nouvelle demande sans année de qualification. En 2009-2010, deux unités de prestataires se sont ajoutées aux autres qui bénéficient des avantages du statut semi-actif, une unité de prestataire a réclamé une absence temporaire et une autre a été admis sur le programme sans année de qualification à la suite de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

PRESTATIONS ACCORDÉES

Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2009-2010 représentent une majoration de 1,5% par rapport à l'année précédente (Tableau 6).

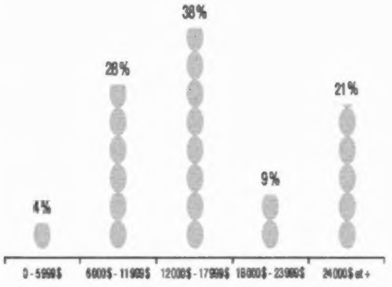
Le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élève à 19 741 091 $. De ce montant, 93% représente les argents versés aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant l'allocation supplémentaire pour les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 777 261 $ (4% du total) aux prestataires du programme (Tableau 7).

Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2009-2010 se situe à 16 234 $, soit une légère augmentation comparativement à 15 916 $ en 2008-2009.

On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 13475$ pour la communauté d'Eastmain jusqu'à 19071$ pour les unités de prestataires de la communauté de Mistissini (Tableau 7). La majorité (66%) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6000$ et 17999$ (Figure 3).

FIGURE 3

PRESTATIONS VERSÉES AUX UNITÉS



L'IMPORTANCE DES PRESTATIONS DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme, avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2009-2010, les prestations du programme (19741091$) ont totalisé 70% de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 8402554$, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

FONDS D'ASSURANCE

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2009-2010, le Fonds d'assurance a compensé 429 jours de maladie, mais aucun jour de désastre (Tableau 8).

CONCLUSION

Si la participation au Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris demeure relativement stable depuis quelques années, les prestataires âgés de plus de 55 ans prennent de plus en plus de place lorsqu'on examine l'importance des différents groupes d'âge des prestataires inscrits au programme. En effet, la tenue des consultations dans les communautés cries depuis l'année passée a permis de rendre compte que plusieurs personnes dans cette catégorie d'âge perçoivent le programme de sécurité du revenu comme un programme de retraite qui les aide à financer leur participation aux activités traditionnelles à la suite de leur retraite de la vie active. Par ailleurs, plusieurs aînés poursuivent tout simplement leur mode de vie, tel qu'ils l'ont toujours connu. Les défis futurs du programme se retrouveront donc dans l'attrait et le recrutement des jeunes vers un programme qui a toujours été si important pour leurs parents ainsi que leurs grands-parents.

Message from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the annual report of activities for the year 2009-2010.

In this document, you will find a description of the Board, of the program, as well as statistics regarding participation and amounts paid. This report ends with the financial statements for the fiscal year that ended on June 30, 2010.

Program-year 2009-2010 was a year of analysis and reflection for the Board. Following the consultations held in each Cree community, many steps were taken to improve the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. Some of these measures include the Board examining its own internal operations, but also gathering comments and suggestions from many external partners. Modifying the procedures of a program this important is not a simple task, but during the last year, we have made important progress towards the development of solutions.

Both the Cree Regional Authority and the Government of Québec have been informed that we are getting closer to our goal and that we hope to present our final recommendations during the next year.

As members of the Board, we are proud to take part in the modernization of this program and we are commited to its success and longevity.

Guy Girouard
Gérald Lemoyne
Jean-Guy Dugré
George Wapachee
Willie Iserhoff
Philip Awashish

Message from the Director-general

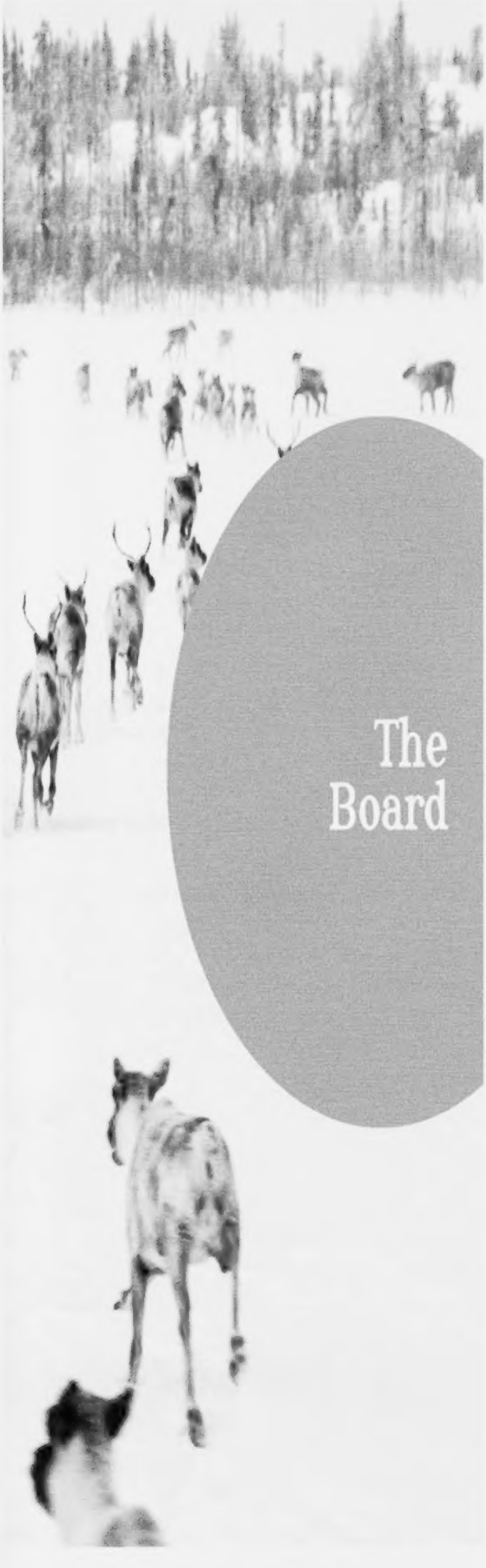
Program-year 2009-2010 was a year of renewal for the staff of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board.

This year, we welcomed five new employees, including Ms. Dolores Ottereyes-Tapiatic and Mr. George Head, two local administrators joining the Chisasibi team. Chisasibi is the community with the most beneficiaries on the Program, therefore the Board wishes to grant the community with an administrative support proportional to its participation to the program. Also, the Chisasibi office has been moved to a new location that will allow us to better accommodate beneficiaries of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program.

In the other communities, we are happy to welcome two new local administrators, Mr. Jean-Baptiste Loon who will give his support as local administrator for the community of Mistissini, and Ms. Suzie Mowatt who will help Waswanipi beneficiaries living in Amos. Finally, a new secretary has joined the Head Office, Ms. Alana Russell, who was hired in replacement of Ms. Monique Latouche, executive secretary of the Board for over 20 years, who left for health reasons.

Times change, and even if the Board has kept the same mission since 1975, new issues and challenges constantly arise. We continue to adapt and modernize our operations to improve our team and better prepare ourselves for the future.

Serge Larivière, PhD, MBA
Director-general



The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board was established after the signing of the James Bay and Northern Québec Agreement in November 1975. Following the signing of the Agreement, provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the said convention as amended by Complementary Agreement No. 15 and the Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q. c. O-2.1).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Board, a bipartisan organization composed of six members. The gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office for each appointee. The aforementioned parties take turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board. The Board reports annually on its activities to the gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

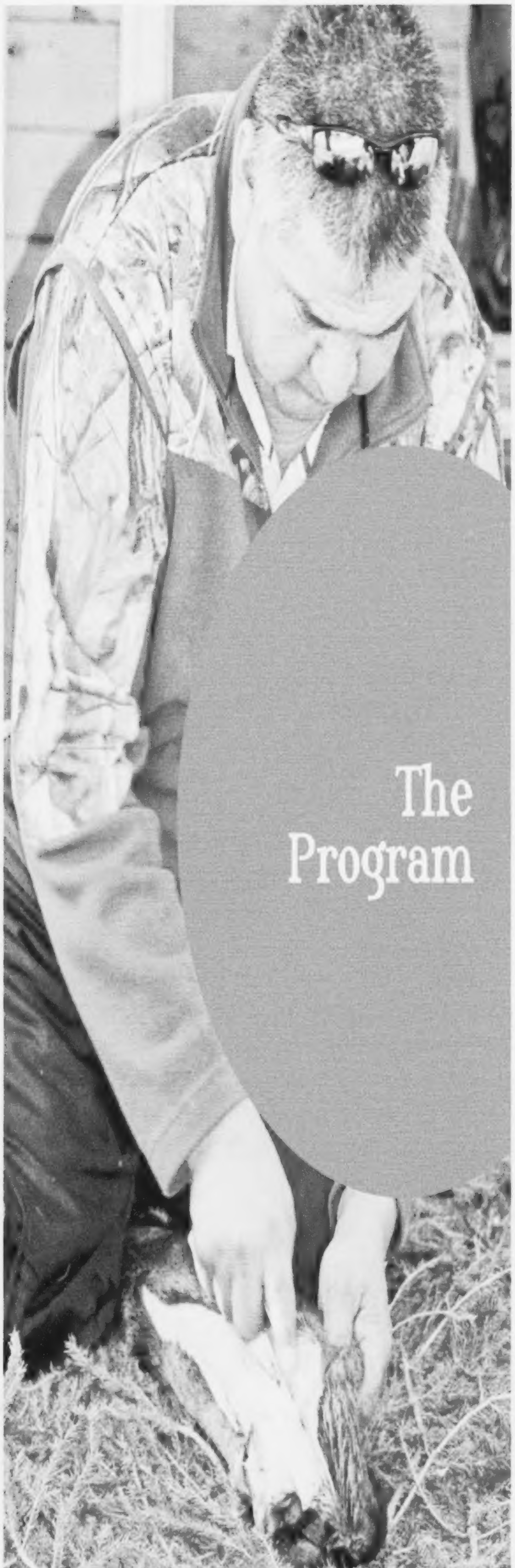
Meeting of the members 2009-2010

Mistissini	▶ August 24, 2009
Québec	▶ December 17, 2009
Montréal	▶ March 16, 2010
Val d'Or	▶ June 15, 2010

The Board has twenty (20) employees, including full-time and part-time staff of whom thirteen (13) are stationed in the various Cree communities and seven of whom work at the Québec City head office. The staff does not belong to the public service of Québec, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position, the first level after that of the members, is the position of Director-general, with a salary equivalent to that of a level-4 senior manager in the civil service.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2009-2010, the members held four regular meetings.

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the administrative operations of the Board come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2009-2010 indicate that expenses for the year which ended on June 30, 2010, totalled $21,804,323. Of that amount, close to 91 % represents benefits paid to Cree hunters and trappers while the remaining $2,012,643 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.



The Program

The main objectives of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for the Crees who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led in 2002, to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 Program-year. However, the original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

ELIGIBILITY

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. All Cree communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities in the bush, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrolment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid by the program.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is now eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for studies or temporary employment. At the end of this temporary absence, the unit may re-enrol in the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to pursue their studies or obtain a different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. However, some exceptions may be made under unusual circumstances.

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each:

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.
- For units who choose to leave the Program temporarily, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.
- "Semi-active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

Furthermore, when a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or
- Retain, for a maximum period of 5 years, eligibility to the Program. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are spent outside the community.

BENEFIT CALCULATION

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spend in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350 000 days for all beneficiaries also applies.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally this refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km. This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far region is paid is limited to 100 000 and is included in the overall limit of 350 000 days.

An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits from the Government of Canada. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people who wish to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

INSURANCE FUND
COMPENSATION IN CASE OF ILLNESS OR DISASTER

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days attributed according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2 000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Activities for the Year

PROGRAM PARTICIPATION

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement, reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji and Whapmagoostui.

In May 2010, 16,643 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the James Bay and Northern Québec Agreement. Of that number, 16,270 were residents of the James Bay Territory, which includes not only the Cree villages but also such towns as Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

During the Program-year 2009-2010, 1,216 beneficiary units were enrolled on the Program (Table 1). The composition of these families reached 1,733 adults (71%) and 699 children (29%), for a total of 2,432 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (465 units), followed by Waswanipi (163 units) and Mistissini (143 units) whereas the smallest number of beneficiary units occurred in Nemaska (26 units) and in Eastmain (42 units). Together, the three communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Waswanipi and Mistissini make up 63% of beneficiary units enrolled on the Program (Table 1).

Participation to the Program varies according to the age of the head of the unit. In 2009-2010, 47% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over (Table 2). The most common age group was the 67-76 years-of-age class (20%), followed by the 17-26 (18%), and the 57-66 (17%). This bimodal trend repeats itself annually, and suggests that the Program attracts mainly two major groups of participants: those who have consistently relied on the traditional lifestyle for numerous years, and a second group of young adults that experience the traditional lifestyle for a transitory period between their school education and their entry into the work force.

The distribution of age groups within the Cree Hunters and Trappers Income Security Program also explains the number of children per beneficiary unit. The majority (78%) of 1,216 beneficiary units do not include children whereas 7% include 1 child, 3% include two children, 4% include three children and 6% of the units include 4 children or more.

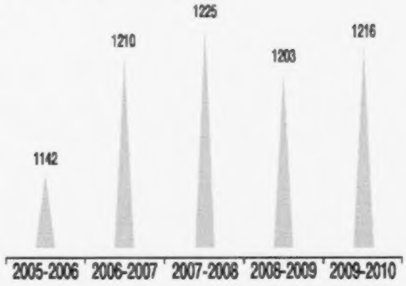
Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, was 14.9% in 2009-2010 (Table 3), compared to 15.1% in 2008-2009 and 15.8% in 2007-2008. Participation in 2009-2010 was greatest in the community of Whapmagoostui (30.6% of residents enrolled on the Program), in Chisasibi (23.4%) and in Waswanipi (20.3%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (5.2%) and Mistissini (8.0%).

In terms of number of beneficiary units, Program-year 2009-2010 revealed a slight increase with 1,216 beneficiary units compared to 1,203 beneficiary units in 2008-2009 (Figure 1). This number remains over the average of the first thirty years of the Program (average of 1,149 units). The number of days paid has reached 293,306 in 2009-2010, compared to 287,871 days in 2008-2009 and 288,712 days in 2007-2008 (Figure 2).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program grants a daily allowance for days spent in the bush while pursuing traditional activities of hunting, fishing or trapping or related activities. The Program allows a maximum number of days payable for each adult and a global limit of 350,000 person-days for each Program-year for all beneficiaries.

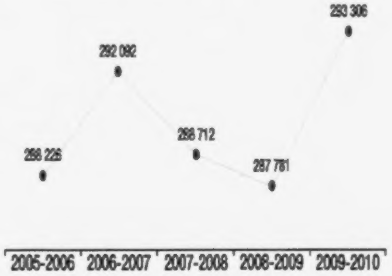
GRAPH 1

NUMBER OF BENEFICIARY UNITS PER PROGRAM-YEAR



GRAPH 2

NUMBER OF DAYS PAID PER PROGRAM-YEAR



For each adult the maximum number of days payable is 240 days per adult but this limit may not exceed 119 days if the beneficiary is enrolled under the semi-active status or may not exceed a 120 days for a new demand without a qualifying year.

In 2009-2010, 291,626 days were spent conducting harvesting and related activities in the bush, and this represents 99.4% of all days payable (Table 4). Other paid days are mainly for maternity leave (0.4%) as well as days for sick leave (0.2%). No days were compensated for disaster in 2009-2010.

Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives wages or an amount for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the status of the unit, are not taken into consideration in the benefit calculation.

The days identified as spent in "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers travelled to the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or, in other cases, located outside a 50-km radius from the community.

Program-year 2009-2010 again reveals a slight decrease in days spent in far regions, from 50,245 days in 2007-2008, 48,521 in 2008-2009, and 42,919 in 2009-2010 (Table 4).

Individual statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 241 days in 2009-2010 (Table 5), compared to 239 days payable per unit in 2008-2009. The highest average of days payable per beneficiary unit was observed in the community of Mistissini (292 days), followed by Waswanipi (271 days) and Oujé-Bougoumou (250 days), whereas the community of Eastmain had the lowest average with 208 days payable per beneficiary unit (Table 5).

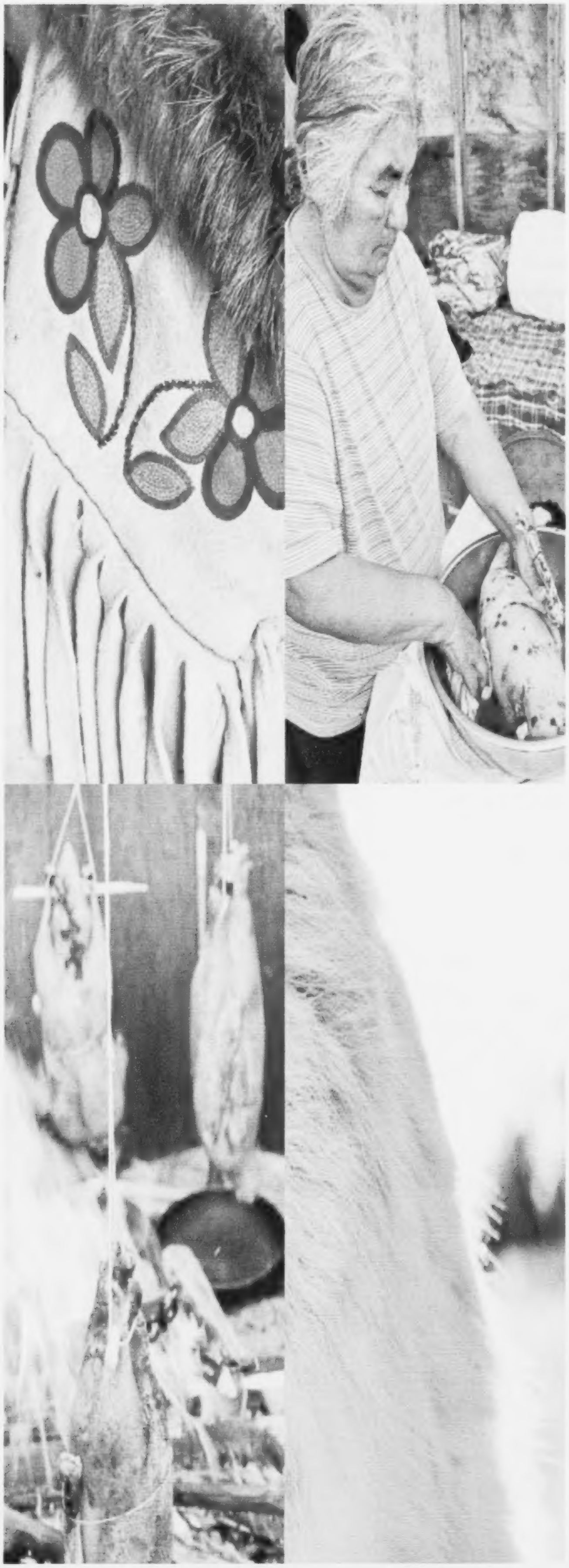
Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2009-2010, two beneficiary units were added to the number of semi-active units, one beneficiary unit requested a temporary leave and one beneficiary was admitted on the Program without the qualification year after completing secondary education.

BENEFITS PAID

Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2009-2010 represents an increase of 1.5% when compared to the previous year (Table 6).

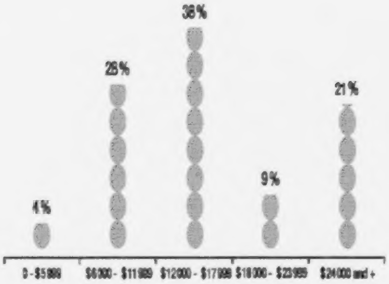
In 2009-2010, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $19,741,091. Of this amount, 93% represents sums paid to beneficiaries of the Program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $777,261 (4% of the total) to the beneficiaries of the Program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all Cree communities in 2009-2010 was $16,234, slightly higher than the average amount paid in 2008-2009 of $15,916. The average of benefits paid per beneficiary unit ranged from $13,475 for the community of Eastmain to $19,071 for the beneficiary units of Mistissini (Table 7). The majority (68%) of beneficiary units receive annual benefits ranging from $6,000 to $17,999 (Figure 3).



GRAPH 3

AMOUNTS PAID TO BENEFICIARY UNITS



THE IMPORTANCE OF BENEFITS FROM THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY PROGRAM

Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. In 2009-2010, Program benefits ($19,741,091) represented 70% of the total income of beneficiaries enrolled on the Program. The remaining $8,402,564 came primarily from employment.

INSURANCE FUND

Since the implementation in 2002-2003 of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2009-2010, the Fund compensated 429 sick leave days while no event constituting a disaster occurred during that Program-year (Table 8).

CONCLUSION

The participation to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program remains fairly stable from year to year, but age groups of 55 years and over continue to dominate as beneficiaries of the Program. Consultations held in Cree communities in the last year indicate that many people in this age group perceive the Program as a viable retirement program that will help support their participation to traditional activities following retirement from the work force. Moreover, many elders still continue this lifestyle as they always have. Future challenges therefore lay in the involvement and recruitment of youth into a program that has been so important for their parents and grandparents.

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᐢ
ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᓂᐧᐊᐤ

ᐋᓂᒌ ᑳ ᐊᐦᑎᐱᔑ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒃ ᓂᔮᐤ ᓈᐯᐤ ᐊ ᐅᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐗᐢ, ᓈᐦᑖᐹ ᔑᑭᔮᔑᐅᒡ ᒫ ·ᐋᐱᐦᑎᐧᐋᐤ ᐅᔮ ᐋᓃᔥ ᐱᐳᓐ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᒋ ᐊᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔑᐱᔨᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᓐ 2009-2010.

ᐅᑎᓐ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦ, ᐄᐅᑦ ᒫ ·ᐋᐱᐦᑎᓈᓐ ᑖᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐆ ᐊ ᐅᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐗᐢ ᓂᔮᐤ ᓈᐯᐤ, ᑖᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔑᐱᔨᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐗᐢ ᓂᔮᐤ ᓈᐯᐤ, ᑖᓐ ᑳ ᐃᐦᑕᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᐊᐊᐧᐋᓂᒌ ᓂᔮᐤ ᓈᐯᐤᐦ ᒌᔮ ᐋᐤ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐦ ᓈᐯᐤ ᑳ ᒥᔫᐋᐧᐊᓂᐤ. ᐅᑎᓐ ᒦᐦ ᒫᒃ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦ, ᐄᐅᑦ ᒫ ᒥᔮᓈᓐ ᐋᐤ ᑖᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔑᐱᔨᒋᐦᐋᑭᓂᐗᐢ ᓈᐯᐤ ᐆ ᐹᐦᐤ ᐱᐳᓐ ᐊ ᑭᓈᐋᐱᒫᑭᓂᐗᐢ. ᐄᐅᑦ ᐋᐤ ᐲᐦᐋ ᒨᓵᐧᐋᐦᐅᐲᓯᒻ 30, 2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ.

ᐆ ᐹᔨᐤ ᐱᐳᓐ 2009-2010 ᐊ ᑭᓈᐋᐱᐦᑕᑭᓂᐗᐢ, ᐄᐅᑦ ᑳ ·ᐋᐊᐋᐱᐦᑕᑭᓂᐗᐢ ᑳ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᒫᑳᐤ ᐅᒋ ᐅᑎᓐ ᐊ ᐅᒋ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᑭᓂᐗᐢ.

ᐋᐤ ᒦᐦ ᑳ ᓂᔫᒥᔅᒫᐦᑕᑭᓂᐗᐢ ᒫᑳᐤ ᒥᔨᐧᐊ ᐊᓂᑖ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑕᐧᐃᐤ, ᒥᐦᒑ ᒫᑳᐤ ᒌ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᐤ ᐊᑎᔅ ᒫ ᒌ ᓂᐦᐄᔑᐱᔨᒡ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᔮᐤ ᓈᐯᐤ ᐊ ᐅᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐗᐢ. ᐋᐤ ᒦᐦ ᐱᐦᐤ ᒫᑳᐤ. ᐄᐅᑦ ᐋᐤ ᒫ ᑭᓈᐋᐱᐦᑎᒻ ᐊᓂᒋ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒃ ᑖᓐ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖ ᐊᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫᐤ, ᒌᔮ ᒦᐦ ᒫ ᒋ ᒦᐅᐦᑐᓂᐦ ᐊᔨᒧᐧᐃᓂᔫᐤ ᒌᔮ ᐊ ᐄᔑ ᓂᑐᐋᔫᐦᑕᑭᓂᐧᐃᔫᐤ ᐅᒋ ᐊᓂᔮ ᒍᑎᐦ ᐊᐊᐧᐋᔨᐤ ᐊ ᐊᑎ ·ᐄᒫᐱᑎᓯᒦᐦ ·ᐄ·ᐃᑎᒫ ᐊ ᐅᐦᒋᔫᐤ. ᓂᒧᔨ ᑎᑭ ·ᐋᒋᑎᐤ ᐋᐤ ᐊ ᐋᒋᓈᑯᐦᑕᑭᓂᐗᐢ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᐊᐱᑎᓰᐧᐃᐤ, ᒥᐤ ᒦᐦ ᐆ ·ᐸᐅᒃ, ᐲᐸ ᓃᑳᓂᐦ ᑳ ᐃᔅᐱᔫᔮᐦ ᐅᒋ ᐋᐤ ᒫ ᒌ ᐅᔑᐦᑕᔮᐦ ᒫᑳᐤ ᒫ ·ᐋᐄᔑᐦᐃ·ᐊᐱᔫᐤ.

ᑖᐱᐦᑯᐤ ᐄᔨᔫᐤ ᑎᐹᔫᐦᒋᒫᐤ ᒌᔮ ᒍᐯᐤ ᑎᐹᔫᐦᒋᒫᐤ ᒌ ᒥᔅᒫᐦᑎᔮᑭᓂᐧᐃ·ᐃᐤ ᐋᐤ ᔖᔥ ᒫᑳᐢ ᐊ ᐅᒋᐦᑎᒥᐦ ᐋᐤ ᐊ ·ᐄᐤ ᐄᔑ ᐱᑯᐦᑖᔫᐦ ᒌᔮ ᓂᐱᑰᔨᐦᑖᓈᐤ ᒫ ·ᐋᐱᐦᑎ·ᐋᔫᐦ ᐊᓂᐦᐃ ᒦᒋᐦ ᐊ ᐄᔑ ᓂᔫᐋᔫᐦᑎᒥᐦ ᒌᐤ ᐱᐳᓐ.

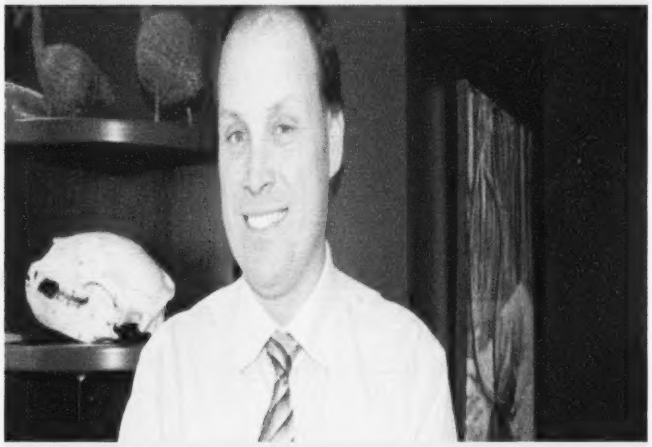
ᐆ ᒦᐦ ᓂᔫᐤ ᑳ ᐊᐦᑎᐱᔫᐦ ᐊ ᓂᑳᓂᐱᐢᑎᒫᐦ, ᓈᐦᑖᐹ ᓂᒥᐦᒋᐦᐃᑯᓈᐤ ᐊ ·ᐋᐄᔑᐦᐃ·ᐋᔫᐦ ᐊ ᐅᔅᒋᐦᑕᑭᓂᐗᐢ ᐆ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᐦ ᓂᔮᐤ ᓈᐯᐤ ᐊ ᐅᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐗᐢ ᒌᔮ ᐄᐅᑦ ᒫᐦ ᒫ ᐊᐱᑎᓱᐦᑎᒫᐦ ᒫ ᒥᔨᐱᔫᐦ ᒌᔮ ᐋᑳ ᒫ ᐹᓂᐱᔫᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᐦ.

Guy Girouard	George Wapachee
Gérald Lemoyne	Willie Iserhoff
Jean-Guy Dugré	Philip Awashish

ᐅᒋᒫᐤ ᑳ
ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᐤ

ᐆ ᐹᐦᔥ ᐱᐳᓐ 2009-2010 ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐟ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᓅᔓᐊ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐗᑦ, ᐋᐅᐊ ᑳ ᐅᐦᒋᐦᒌᑭᓂᐗᐠ ᒫᒃᐊ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᐦᒌᑭᓂᐗᐠ.

ᐆ ᐧᐋᐳᐦ, ᐋᐅᐊ ᓂᔭᔦ ᑳ ᐅᔅᑎᓰᐠ ᐊᐱᑎᓰᓯᐅᐠ, ᐋᐅᑯᓂᐠ ᒥᐢ ᑎᐧᓛᓇᐢ ᐊᑎᕋᐃᐢᐧᑕᐸᔑᐦᑎᐦ ᑭᔭ ᒥᔅᑎᑦ ᐧᒫᐦ ᐦᐁᑦ. ᐋᐅᑯᓂᐠ ᓃᓐ ᒫ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐠ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᓅᔓᐊᐤ ᐊᓂᑕ ᒋᔭᓯᐱᐦ, ᐋᑯᑕ ᒫᐅᐠ ᒫᐦᒪᑎᐠ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐋᐠ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᓅᔓᐊᐤ ᐊᓂᑕ ᒋᔭᓯᐱᐦ. ᐋᐅᐊ ᒫᐠ ᐧᐋᒋ ᓂᑐᐋᓯᒪᑭᓂᐧᐃᐠ ᒫ ᐃᐦᑖᐠ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᐠ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐃᐢᑎᓲᐠ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐃᐦᐱᓲ ᐋᐱᑎᓲᐦᑐᐋᑭᓂᐧᐃᐠ. ᐋᐅᐊ ᑭᔭ ᑳ ᐋᒋᐦᒌᐠ ᐅᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒋᑯᐋᐤ ᐊᓂᑕ ᒋᔭᓯᐱᐦ ᐋ ᒫᐠ ᐊᓂᑐ ᑯᔑᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᑎᓲᐦᑐᐋᐠ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᐃᔑᔑᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᔑᐤ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᓅᔓᐊᐤ, ᐊᓂᑕ ᑯᑎᐦ ᐃᐦᑕᐃᐤ. ᐋᐅᐊ ᑭᔭ ᓃᓐ ᑳ ᐅᔅᑎᓲ ᐊᐱᑎᓰᓯᐅᐠ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐠ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᓅᔓᐊᐤ ᐊᓂᑕ ᐃᐦᑕᐧᐃᓂᐤ. ᐋᐅᑯᓂᐠ ᐊᓂᒌ ᒥᔅᑎᑦ ᓴᐢᑳᐧᐸᔅᑎᐦᐠ ᒎᐤ ᐊᓂᑕ ᐋ ᐊᐱᑎᓰᐟ ᒥᔅᑎᓯᓂᐤ, ᑭᔭ ᒥᐢ ᔫᔫ ᒎᐧᐋᐠ ᒫ ᐊᐱᑎᓲᐦᑐᐧᐋᐠ ᐧᐋᐦᓴᓂᐄᐤ ᐃᔑᔑᐤ ᐊᓂᑕ ᐁᑯᐢ ᐊ ᐧᐄᒋᔑᐤ.



ᐋᐅᐊ ᑭᔭ ᑳ ᐅᑖᐦᑯᓇᑭᓂᐃᐟ ᐊ ᐅᔅᑎᓯᑦ ᑳ ᒥᔅᑎᓂᐦᐄᒫᐱᔥᑖᐟ ᐊᓂᑕ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔅᑎᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒋᑯᐤ. ᐋᐅᐊ ᒥᐢ ᐋᒫᓇ ᔦᔨᑦ. ᐋᐅᐊ ᑳ ᐅᑖᐦᑯᓇᑭᓂᐃᑦ ᒫ ᒌᐦᑯᒥᐦᑭᐋᑦ ᒥᐢ ᐧᓛᓂᐤ ᒋᑐᐦ. ᐋᐅᐊ ᐧᐄᔑ ᐧᐃᐦᑖ 30 ᑎᐸᐦ ᐱᐳᓐ ᑳ ᐃᑖᐱᑎᓰᑦ ᐊ ᒥᔅᑎᓂᐦᐄᒫᐱᔥᑖᐟ, ᑭᔭ ᐋᔦᐃᐤ ᐧᐋᒋ ᒌ ᓂᑭᑎᐦ ᐊ ᒌ ᐃᔅᐱᔑᐦᐄᑯᑦ ᒫᑳᔑᐤ ᐅᒥᔦᐱᒫᑎᓯᐧᐃᓂᐤ.

ᐊᔑᐦ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔑᐤ ᒫᑳᐤ, ᐋ ᐊᔭᐱᐠ ᐹᔑᑯᔑᐠ ᐊ ᐄᔑ ᑭᓇᐋᐱᐢᑎᐦ ᒫ ᐄᔑ ᐱᑯᐦᒌᐠ ᐅᑖᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐊᐠ ᐅᑎᐢ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐗᑦ ᓂᔥᑐᐧᐁ ᓅᔓᐊ ᐃᔅᐱᓐ 1975, ᒎᐣ ᐸᒋ ᒍᐢᑎᐱᔑᐤ ᒫᑳᐤ ᐊ ᐅᐦᒋᐠ ᐊ ᐅᐦᑖᐱᔑᐃᐧᐋ. ᐋᐅᐊ ᒫᐠ ᔫᐦ ᐊ ᒥᒥᔦᐱᔑᐦᑖᔑᐦ ᑭᔭ ᐊ ᐅᔅᑎᐦᑖᔑᐦ ᓂᑖᐱᑎᓯᐧᐃᓂᓈᐤ ᐊᐤ ᒫᐠ ᐊᓂᑐ ᒫ ᒌ ᓂᔥᐃᐱᔑᔑᐦ ᐆ ᐊ ᐃᑖᐱᑎᓯᔑᐦ ᐊᓂᑕ ᐄᔑ ᓃᐦᑖᒥᐦ.

ᓵᐦ ᓛᓇᐹᐢ, PhD, MBA
ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔑᐤ

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ

ᐊᓐ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᔥ ᓈᓈᒫ ᑳ ᒥᔮᓂᔅᐅᔮᓂᐎᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔭ ᒌᐙᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒍᐎᓐ ᐊᓐ ᑮᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒻ 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᔅᑯᒍᐎᓐ ᑳ ᒥᔮᓂᐦᐅᔮᓂᐎᒡ, ᐋᑯᑦ ᐋ ᐐᔮᓈᒋᒡ ᐅᒋᐱᑎᔩᐎᓂᐙᐤ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐤ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᓐ, ᐋᑯᑦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐐᔮᓈᒌᔥ ᐱᒥᔅᑭᑎᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 30 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔭ ᒌᐙᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒍᐎᓐ ᑭᔭ ᐋᑯᑦ ᐋ ᐐᔮᓈᒋᔥ ᐊᓂᑦ ᑳ ᐊᓂᔅᑯᔮᓈᒋᒡ ᓂᔅᑯᒍᐎᓐ 15 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐎᓇᐙᐎᓐ ᒫ ᐄᔑ ᑭᓄᐙᐱᐦᒋᑭᓂᐎᒡ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᒋᑭᓂᐎᒡ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᒡ (R.S.Q., c. O-2-1).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ, ᐆᑯᓂᒡ ᐸᒥᐱᔨᐦᑖᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑭᔭ ᓃᓇᔨᒡ ᐅᐦᒋᐅᒡ ᐊᐙᓂᒌ ᐋ ᐊᔅᑎᐱᒡ, ᒑᑳᔥ ᒫᒃ ᐃᑎᓈᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ. ᐊᓐ ᒑᐯᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᑭᔭ ᐄᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ, ᒑᐱᔅᑯᓐ ᓂᔅᑐ ᐅᔮᔨᒫᐅᒡ ᐊᐙᔨᓐ ᒫ ᐊᔅᑎᐱᔨᐦᑦ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑭᔭ ᐄᐙᐤ ᐊᓂᒌ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᔨᐅᒡ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᒡ ᒑᓐ ᒫ ᐃᔅᐱᔑ ᐃᑕᐱᑎᓯᔨᐤ ᐊᓂᔮᔥ ᐊᐙᔨᓐ ᑳ ᐅᔮᔨᒫᒡ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᓃᓇ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᐅᒡ. ᒫᒥᔅᑯᒡ ᐅᔮᔨᒫᐅᒡ ᐊᐙᔨᐤ ᒫ ᐅᒋᒫᐅᔨᐤ ᑭᔭ ᒫ ᐅᐦᒋ ᒐᐦᒋᔅᑯᐙᔨᐤ ᐊᓂᔮᔥ ᐅᒋᒫᐤ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᒥᔨᐤ, ᐋᔑᑯᒡ ᐱᑯᐤ ᒫᒃ ᐅᔑᐦᒋᐅᒡ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑎᐹᒋᒧᔨᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ ᐋ ᒋᔨᐤ ᐊᓂᔮᔥ ᒑᐯᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᐅᒡ ᑭᔭ ᐄᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᐅᒡ ᒫ ᒌ ᐋᐱᐦᒋᒥᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᒡ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐅᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐤ, ᐋᑯᑦ ᒫᔨᓈᒥ ᒫᒥᒃ ᐅᔮ ᒥᔮᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᒡ ᑭᔭ ᐊᓂᔮ ᐅᒋᒫᐅᒡ ᐅᔮ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᒡ ᓂᔅᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᔭᐅ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᐦᒡ.

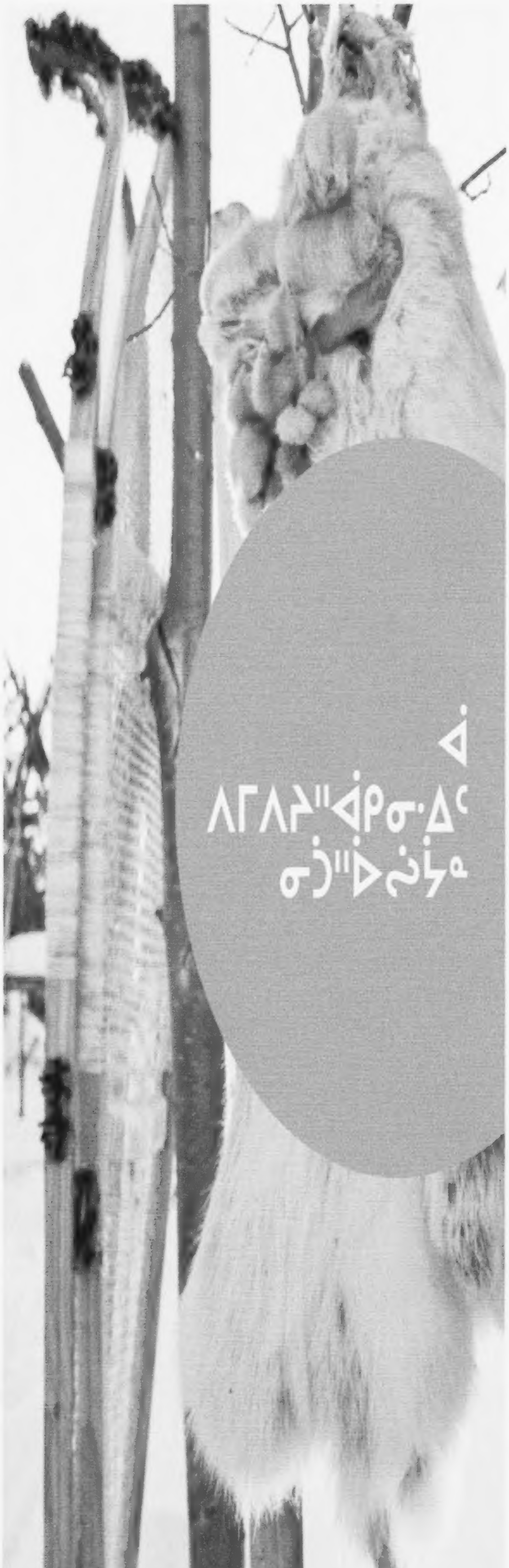
ᓃᔥᑎᓂᐤ (20) ᐃᔅᑎᓇᐤ ᐋᐱᑎᓰᔨᐅᒡ ᐅᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐤ. ᒋᒃ ᐊᓂᒌ ᑳᒋᒃ ᑳ ᐋᐱᑎᓯᒡ ᑭᔭ ᐋᐦᑯ ᑳ ᐋᐱᑎᓯᒡ ᑭᔭ ᓂᔥᑐᓯᑦ (13) ᐋᐱᑎᓰᔨᐅᒡ ᐊᓂᒑ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐎᓐ ᑭᔭ ᓂᓵᔥ ᐋᐱᑎᓰᔨᒡ ᐊᓂᒑ ᒑᐯᐤ ᔨᑎ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔮᓂᐦᐄᒫᐅᐱᒋᑯᒡ. ᓂᒧᔭ ᐊᔅᒋᐱᔨᐅᒡ ᐅᒌ ᐋᐱᑎᓰᔨᐅᒡ ᐊᓂᒑ ᒑᐯᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲᓈᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ. ᐅᑎᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐤ. ᐋᑯᑦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐅᔮᔨᐦᒋᑭᓂᐎᒡ ᒑ ᒫ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᐦᑎᔮᓂᐎᒡ ᑭᔭ ᒑ ᒫ ᐃᔅᐱᔑ ᐄᔅᑯᐙᐱᔅᐊᐱᑭᓂᐎᒡ ᐋᐱᑎᓰᔨᐅᒡ ᑭᔭ ᐊᓐ ᒋᑎᒡ ᒫᑳᓐ ᐋᐱᑎᓯᐎᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᑭᓄᐙᐱᐦᒋᑭᓂᐎᒡ. ᐊᓐ ᐅᒋᒫᐤ ᐋᐱᑎᓯᐎᓐ, ᐋᐆᑦ ᓃᔥᑎᒡ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᓐ. ᒫᒃ ᒋᒃ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᒡ ᐅᔮ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐤ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐅᒡ. ᐋᐆᑦ ᐊᓐ ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐎᓂᔨᐤ. ᐋᐆᑦ ᐋᔮᐱᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᐦᑎᓯᑦ ᒌᔨᒡ ᐊᓐ ᒑᐯᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᐋᐱᑎᓰᓲ ᑭ ᑳ ᐃᑎᒥᒫᑭᓂᐎᑦ ᐋ ᒋᔅᑫᔨᐦᑖᐤᐋᔨᐦᑖᒋᑦ ᐅᒋᒫᐤ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ, ᐋᐦᑯ ᓂᔥᑐᔨᐅᒡ ᐋ ᐋᐙᐱᐦᒋᐦᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ ᐅᔮ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᔨᒡ ᓂᔮᐦᐤ ᓈᔥᑖᐤ ᑭᔭ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᑎ ᐃᐦᑎᒃ ᐊᓂᑦ ᐅᒋᐱᑎᔩᐎᓂᐙᐤ. ᓃᔨᔮᐤ ᑎᐦᑖᐤ ᒌ ᓂᔥᑐᔨᐅᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᔮ 2009-2010 ᑳ ᐱᔭᓂᔨᒡ.

ᑳ ᓂᔥᑐᔨᒡ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᒡ 2009-2010

ᒥᔅᑎᓯᓃ	▶ ᐅᐦᐱᐦᐅᐲᓯᒻ 24, 2009
ᒑᐯᐤ	▶ ᒥᑯᔅᑳᐎᐲᓯᒻ 17, 2009
ᒫᓂᔭᐤ	▶ ᒥᒋᔒᐲᓯᒻ 16, 2010
ᐋᐦᓂᑦ	▶ ᒧᔅᑯᐋᐦᔭᐅᐲᓯᒻ 15, 2010

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓈᔥᑖᐤ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᔨᐦᐤ ᐄᔨᔫᒡ ᑭᔭ ᐊᓐ ᒫ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᒥᔮᓂᐦᐄᒫᐅᐱᒥᒡ, ᐋᐆᑦ ᐋ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᒡ ᒑᐯᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᒫ ᐃᔅᑎᓂᔨᐤ. ᐋᔑᑯᒡ ᐱᔭᐅ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᒡ ᐅᔮ ᒫ ᐃᔅᑎᓂᔨᐤ ᓈᔥᑖᐅ, ᐊᓐ ᓈᔥᑖᐤ ᐋ ᑭᓄᐙᐱᒫᑭᓂᐎᒡ ᐸᔨᐤ ᐱᔭᐅ, ᐋᑯᑦ ᐋᐦᒋ ᒥᐦᒋᐱᔨᒡ ᐱᓯᑳᐲᓯᒻ 1. ᐅᐦᐄ ᒫᒃ ᒥᔮᓂᐦᐄᑭᓐ ᐋ ᐐᔮᓈᒋᑦ ᑳ ᐃᔅᐱᔨᑦ ᓈᔥᑖᐤ ᐸᔨᑯᐱᔭᐅ ᐅ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐊᑎ ᐋᐦᑳᐱᔨᒡ ᒧᔅᑯᐋᐦᔭᐅᐲᓯᒻ 30, 2010. ᐋᐆᑦ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᓂᐤ $21,804,323. ᒫᒥ ᐊᓐ ᓈᔥᑖᐤ ᐸᔨᐤ ᐱᔭᐅ, ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᓂᐤ ᓈᔥᑖᐤ, ᒫᑳᑦ 91% ᐊᓐ ᐋ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᔨᐦᐤ ᐄᔨᔫᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᒋᐱᔨᑦ $2,012,643 ᐋᐆᑦ ᐊᓐ ᑳ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᒡ ᐋ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔮᓂᐦᐄᒫᐅᐱᒥᒡ ᑭᔭ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᔮᓂᐦᐄᒫᐅᐱᒥᒡ ᐊᓂᒑ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᑯᒡ ᐸᔨᑯᔑᑖᐤ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐎᓐ.



ᐋ ᐱᒥᐱᔫ"ᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑ"ᐆᓈᔫᓐ

ᐆ ᐧᐋᒋ ᐱᒥᐱᔫ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᑭᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᓈᔫᐦ ᒫ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᒫ ᐄᔑ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓱᓈᓂᐧᐃᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓰᒻ 11, 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᓂᑎᐦ ᒋᐦᒌᐧᐋ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ 1976 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ.

ᐆ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐄᔨᔫᒡ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐧᐃ ᐲᐦ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦ ᐋ ᐧᐄᒋᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᒌ ᐋ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑲᐦᐅᔨᒡ, ᐋᐅ ᒫᒃ ᐋ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᓅᑎᒫᓯᓂᐧᐃᒡ ᑭᔮᐦ ᐋ ᐧᐃᓂᐦᐋᒪᓂᐧᐃᒡ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᐦ ᑯᑎᒃ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓂᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐊᔅᒌᐱᔨᒡ, ᐱᑯᓂᒫ ᐋ ᐅᔑᐦᒌᑭᓂᐧᐃᒡ ᑭᔮᐦ ᐋ ᐧᐋᐦᒋᐦᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᑭᓐ, ᐋ ᔖᔅᑯᔨᐦᑕᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦ ᐊᔅᒋ ᑭᔮᐦ ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᑕᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᒥᔪᐦᑭᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓐ ᐋ ᒌ ᓂᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋ ᐊᑖᐧᐋᓂᐧᐃᒡ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓂᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ, ᐋ ᐅᔑᐦᒌᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓂᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ, ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᑕᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓐ, ᐋ ᐹᐱᒥᓈᓂᐧᐃᒡ, ᑭᔮᐦ ᑯᑎᒃ ᒫᑳᓐ. ᐅᔅᑭᒡ ᒫᒃ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ, ᓂᒧᔨ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓂᐦ ᐊᐦ ᒫᑳᓐ ᐧᐋᒋ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐧᐋᒋ ᐃᐦᑎᑯᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ, ᑭᔮᐦ ᐋᔦᐃᐦ ᒧᐦ ᑳ ᐄᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑎᐦ ᐅᐦᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᐦᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑲᐦᐅᔨᐦ ᐋ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐃᔨᐦ ᐊᑎ ᐊᓂᔮ ᓈᐦ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᑎᓯᓈᓂᐧᐃᔨᒡ. ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑲᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᑭᔮᐦ ᓂᑑᐦ ᐋᔨᐦᑯᐦ ᐃᔨᐦ ᐋ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᒡ. ᐋᐅ ᒫᒃ ᑳ ᐧᐋᐧᐋᐱᐦᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ 1988 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫ ᐅᔑᐦᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᐦ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑳ ᐊᓂᔅᑯᔮᓈᑦ 8 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑦ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐧᐃᔮᓈᑦ ᒫ ᒌ ᒫᒨᐱᒡ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒋᐦᑖᐧᐃᓂᐋᐧᐃᐦ ᑭᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐅᓂᒋᐦᐄᑯᒫᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐃ ᐧᐋᐱᒫᑐᔮᒡ. ᒥᒃ ᒫᒃ ᐸᔦᑳᐤ ᐊᑎᑐ ᒥᒋᔥ ᒌ ᐧᐋᐧᐋᐱᐦᒋᐦᑖᑭᓂᐤ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐊᑎ ᒥᓯᓂᐦᐆᓱᓈᓂᐧᐃᒡ ᐊᐦ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 2002 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᐋᐅᐦ ᑳ ᐊᓂᔅᑯᔮᓈᑦ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑦ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᐦ ᑳ ᐱᐳᓐ 2002-2003 ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐊᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐄᓯᓈᑦ ᐊᐦ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ. ᒥᒃ ᒫᒃ ᐋᐅᐦ ᐊᔭᐱᒡ ᐋᐦᒋᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐸᔦᑯᑖᓂᐤ ᐋ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᐋᔑᑯᒧᐦ.

ᐊᐦ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᐧᐄᓂᑖᐤ ᐆ ᒫ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᑭᔮᐦ ᑖᓂᑖᐦ ᐊ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐧᐃᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᐅᑎᐦ ᐋᐱᒋᐦ ᒫ ᒥᔮᓈᑦ. ᐊᐦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᐅᐦ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐸᔦᑯᑖᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᓈᔫᐦ ᐊ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋᔑᑯᒧᐦ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᒫ ᒌ ᐱᐦᒋᐱᔨᒡ ᐸᔦᑯᑖᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᐅᔮ ᑳᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᑦ ᑳ ᓂᑳᓂᐤ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐦ. ᐊᐦ ᒫᒃ ᑳ ᓂᑳᓈᔨᐦᑖᑯᓯᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ. ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᐊ ᒋᐦᒋᓂᐋᐱᐦᑎᐦ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᐋᓂᑖᐤᔨᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐱᐦᑖᐦᐋᐤ ᐅᑎᔨᔫ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ ᑭᔮᐦ 18 ᐊ ᐃᐦᑎᐳᓈᔨᐧᐃᓐ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐧᐃᔅᒌᐦ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᒥᐦ ᐊ ᐸᔦᑯᐦ ᐊᐦ ᐄᔨᔫ.

ᐊᐦ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐᐦ, ᒥᔨᐧᐋ ᑭᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᑦ ᐋᓂᑦ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐦ ᐸᔦᑯᑖᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᒑ ᐊ ᐃᐦᐱᒍ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ.

ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ

ᐊᐦ ᒫᒃ ᐸᔦᑯᑖᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐᐦ, ᐊᐦ ᑳ ᓂᑳᓂᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ ᔖᔅᑕ ᑭᑎ ᒥᓯᓈᓯᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓈᓯᒡ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒋᐦᑖᐧᐃᓂᐦ. ᐅᔮ ᒫᒃ ᐊ ᒥᓯᓈᓯᐤ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᐊ ᓈᑭᑎᐧᐋᐱᑎᒻ ᑭᔮᐦ ᐊ ᐃᐦᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔫ ᐊ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒋᐦᑖᐧᐃᓂᐦ ᑭᔮᐦ ᐊ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᐊ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒋᐦᑖᐧᐃᓂᐦ. ᒥᔨᐧᐋ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᐦ ᐅᔑᐦᒋᐦᐅᐦ ᐊᓂᔮ ᐊ ᒫᒨᐱᒡ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᒡ ᑭᔮᐦ ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐧᐋᔑᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒥᓯᓂᐦᐃᑭᓂᐦ ᐊ ᒥᓯᓈᔨᔨᐦ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒋᐦᑖᐧᐃᓂᐋᐧᐃᐦ ᒥᒃ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐃᐦᐱᒍ ᓂᑑᐋᔨᐦᑖᑯᓯᐤ.

ᐆ ᒫᒃ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐᐦ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ, ᐊᐦ ᑳ ᓂᑳᓂᐤ, ᔖᔅᑕ ᒥᑯᒋᐦ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑭᑎ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᐸᔦᐤ ᐱᐳᓐ ᐊᓂᑖᐤ ᓂᑑᐦ ᐊᔅᒌᐦ, ᑭᔮᐦ ᓂᒧᔨ ᒋᑭ ᐧᐃ ᐸᔦᑯᑖᐤᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐊ ᐃᐦᐱᒍ ᐋᐱᑎᓯᐤ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓐ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐃᐦᐱᒍ ᓂᑑᐦ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ. ᔖᔅᑕ ᐅᔮ ᒋᑭ ᐄᔑᓈᑯᓂᐦᐅ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ ᐸᐳᓂᐦ ᔖᐱᒥᔮᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ, ᐊᓂᔮ ᐊᐦ ᓂᐦᑎᐦ ᐊ ᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᑖᐸ ᒥᔅᑭᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒥᐦ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᒫ ᒌ ᓵᐸᐦᑭᒻ.

ᓂᔓᔨᐦ ᒫᒃ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᐅ ᔖᔅᑕ ᒫ ᒌ ᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐊᐧᐋ ᐊ ᐧᐃ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ, ᐊᐦ ᐅᔅᑭᓂᒋᔨᐤ 25 ᐊ ᐃᐦᑎᐳᓈᔨᐧᐃᓐ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᑐ ᐊ ᐊᐧᐋᔑᔑᐅᐤ, ᑭᔮᐦ ᐊ ᒌ ᒌᐦᒋᑖᐤ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᐦᐅ ᐊᐦ ᓂᔓ ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑦ ᐊ ᐃᐦᐸᐦ ᒥᔅᑯᑎᒫᑯᐱᒥᐦ, ᐋᐅᐦ ᑎᐧᐋᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ ᒥᓈ ᑳ ᒌᐦᒋᑖᐤ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᐦᐅ. ᐊᐦ ᒥᒃ ᑯᑎᒃ ᐧᐋᐤ ᔖᔅᑕ ᒫ ᑳᒥᐦᐋᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᐊᐧᐋ ᐊ ᓂᑭᑎᒻ ᐧᐋᐃᐱᔥᒋᔥ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᐦᐅ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔫ, ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᒥᐦ ᐊ ᐧᐃ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ, ᓂᒧᔨ ᒥᐦ ᒋᑭ ᑳᒥᐦᐋᑯᓐ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐ.

ᐊᐦ ᒫᒃ ᓂᔥᑎᐦ ᐧᐋᒋ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᐅᐦ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫ ᒌ ᒌᐦᒋᑖᐤ ᐅᔅᑭᓂᒋᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᐦᐅ, ᑭᔮᐦ ᐊᐦ ᒥᐦ ᑯᑎᒃ ᒫ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦ ᐄᔨᔫᒡ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᐦᐅ ᐧᑳᔅᑲᐧᐋᐤ ᐧᐃ ᓈᔥᑳᐤ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔫ.

ᐊᓂᒌ ᒫᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᔾ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ, ᒨᐦ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᓚ ᒋ ᓴᐳᐦᑭᓐ ᐋᓂᔾ ᐊ ᐄᔑ ᓂᑐᐋᔨᐤᑕᑯᔨᒃ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᒥᐤ ᒫᓐ ᐱᔦᒃ ᓚᑳᓐ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔮᔦᑕ ᐅ ᓚ ᐚ ᒋᐦᒋᓂᐋᐱᔦᑕᑭᓂᐚᒃ.

ᐊᓐ ᒫᓐ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐚᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᒡ, ᓂᓈᐤᑯ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᐊᓂᔾ ᓚ ᒋᐦᒋᓂᐋᐱᐦᑎᓐ ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ.

- ᐊᓐ ᐊᐧᐊᐧ ᐅᐦᑭᒃ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᐋᑳ ᔮᔦᑕ ᐧᑳᒥᐤᐋᑭᓂᐚᒡ, 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒃ ᒥᐦᒋᐤᐃ ᒋᑭ ᒋᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐤ ᐅᒌᔑᑳᓐ ᐋᓂᔾ ᓃᐦᑎᒃ ᐧᐸᐳᓂᔨᒃ ᔮᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ.
- ᐊᓐ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᐧᐊᐃᐱᐦᒥᐦ ᐊ ᓂᑭᑎᓐ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᐊᓂᔾ ᒫᓐ ᑳ ᒫᐅᒥᐤᑖᒡ ᐅᑖᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᓐ ᐋᔮᐱᒃ ᒋᑭ ᒌ ᑭᓂᐋᔨᐤᑎᒍ ᐊᓂᔾ ᒦᓐ ᐊᑎ ᐋᐱᒋᐦᐋᑖ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ.
- ᐧᐋᑳ ᑳᒥᐡ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ, ᐊᔦᐃᐤ ᐊᓂᔾ ᓚ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᒋᓴᐄᔦᔦᐅᒃ ᓴᐦ ᐊ ᓅᐤᑕᔨᒃ ᐊ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒃ ᒥᐤ ᒫᓐ ᐋᔮᐱᒃ ᐊ ᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐅᔾ ᒫᓐ ᐊᐧᐊᓐ ᓚ ᒋ ᐃᑕᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᔮᔦᑕ ᓴᐦ 15 ᑎᐦᑐᐳᓐ ᒋᑭ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᑭᔾ ᐊᓂᔾ ᒫᓐ 5 ᑎᐦᑐᐳᓐ ᐱᔑᔑᐤ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᒋᒃ ᓚᑳᓐ, ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐢᐱᑎᓯᑦ ᒋᓴᐄᔦᔦᐤ ᑭᔾ ᐊᓂᔾ ᑎᐦᑐᐳᓐ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᔮᔦᑕ ᒥᑯᒋᒃ 80 ᑭᑎ ᐃᐢᐱᔦᔦᐤ ᐊᓂᔾ ᐊ ᒫᒍᓂᑭᓂᐚᒡ.

ᐊᓐ ᒫᓐ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᐋᑳ ᑳᒥᐢ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ, ᒫᐅᔾ ᓃᓇᔨᒃ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒃ ᓚ ᒋ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ.

- ᒋᑭ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐃᐚᒃ ᐸᔦᑳᐤ ᒥᔨᐧᐊ 100% ᑎᐦᑐ ᐋᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᓐ ᑳ ᐅᑎᓂᐦᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᑭᔾ ᐅᐧᐋᒋᒫᑭᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᓈᐦᑦ ᒫᓐ
- ᓚ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᐊᓂᔾ ᐄᐦ 5 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐ, ᒥᐤ ᒫᓐ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒃ ᒥᐦᒋᐤ ᓚ ᒌ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐚᒃ ᐅᒌᔑᑳᒥᐋᓐ ᐸᐤᐸᔦᐤ ᒋᓴᐄᔦᔦᐤ.

ᐊᓐ ᓃᓲ ᐊ ᐃᐢᑎᑯᓐ ᓚ ᒋ ᐋᐱᒋᐦᑖᒃ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ, ᐊᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᔮᔦᑕ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᔨᐤ ᓚ ᒌ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᒥᑯᒋᒃ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᓐ ᐊᓂᔾ ᐸᔦᐤ ᐱᐳᓐ, ᑭᔾ 10 ᒌᔑᑳᐤ ᐧᐃᔦᐧᐄᑎᒫ ᐊ ᐃᐤᑖᒡ ᐃᐤᑖᐧᐃᓂᒃ.

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐧᐃᒡ

ᐊᓂᔾ ᐊ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐃᔨᒃ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐊᔦᐃᐤ ᐅᔾ ᑳᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᔨᒃ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᓐ ᑳ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ, ᑖᐸᐤ ᒫᓐ ᐧᑳᔑᓈᑯᓐ ᐊᓂᔾ ᒋᓴᐄᔦᔦᐅᒃ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᐊ ᑭᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐃᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᓐ ᐊ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᓐ, ᓂᔮᓂᑯᐦᓐ ᒫᓐ ᐧᑳᔑᓈᑯᓐ ᐊᑎ ᑖᐱᐦᑯᓐ ᐃᑎᔑᓐ ᐊᐧᐊᓂᔾ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐸᐤᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ, ᓂᓈᐤᑯ ᐊ ᐊᑎ ᔮᐦᐱᓴᔦᔨᓐ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ.

ᐊᓂᔾ ᒫᓐ ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐃᒡ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᓂᓈᐤᑯ ᑭᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᔨᒃ ᓚᑳᔨᐤ ᐊᓂᑎᐤ ᓚ ᐅᐦᑎ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐃᔨᒃ ᓚ ᐃᐢᑎᑎᔦᐤ ᐅᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓂᐊᐤ: ᐋᐅᐤ ᑳᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᔨᒃ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ, ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᔑᐦᐊᐤ ᓃᔮᓐ ᐧᐃᔦᐧᐄᑎᒫ ᐊᓂᑖᐤ ᐊ ᐅᐦᑎ ᒥᔦᑭᓂᐃᔨᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᑭᔾ ᑖᓐ ᐊ ᐃᑎᔑᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ. ᓃᓴᐤ ᑎᐱᒥᐦᑳᓐ ᐊᓐ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ, ᐊᓐ ᓃᐦᑎᒃ ᐊ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐃᒡ, ᐋᐅᐤ ᑳᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᒡ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑎᔑᑳᒥᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᑭᔾ ᐅᐧᐋᒋᒫᑭᓐ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒃ ᒥᐦᒋᐤ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᐸᔦᐤ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ, ᑭᔾ ᒫᓐ 120 ᓈᐦᑦ ᒫᓐ 119, ᒥᐤ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒃ ᐊ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐊᓐ ᒫᓐ ᐸᔦᑯᐳᓐ ᐊ ᑭᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᔨᒃ 350000 ᒥᔨᐧᐊ ᐃᐢᑎᓂᔦᐤ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ ᓚ ᒋ ᐅᑎᔑᑳᒥᒃ.

ᐊᓂᒌ ᒫᓐ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ ᐊ ᐃᐢᑖᒃ ᐅᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨᐧᐊᒃ ᐊ ᐊᑎ ᔮᐅᓈᑯᓂᔾ ᐅᔨᒥ ᐊᓂᑖᐤ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐊᐤ. ᐄᐧᐊᐤ 30% ᒋᑭ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᔅᑯᐱᔦᔦᐤ ᐊᓂᔾ ᐊᔑᑯᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ. ᐊᓂᒌ ᒫᓐ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ ᐊ ᐃᐤᑖᒃ ᐅᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨᐧᐊᒃ ᐊ ᐊᑎ ᔮᐅᓈᑯᓂᔾ ᐅᔨᒥ ᐊᓂᑖᐤ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐊᐤ. ᐄᐧᐊᐤ 30% ᒋᑭ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᔅᑯᐱᔦᔦᐤ ᐊᓂᔾ ᐊᔑᑯᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ.

ᐊᓐ ᒫᓐ ᐊ ᔮᐅᓈᑯᓐ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨ ᐊ ᐊᔦᓈᓂᐃᒡ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐧᐃᔦᐧᐄᑎᒫ 30 km ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐤ ᐃᐤᑖᐧᐃᓂᐤ ᐊ ᐃᐢᑎᑯᐦᒃ, ᑭᔾ ᒫᓐ 200 km ᐧᐃᔦᐧᐄᑎᒫ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᐢᑭᓂᐤ ᐊ ᐃᑎᒍᔨᒃ ᐊᐧᐊᓐ ᐅᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨ. 180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᓐ ᒫᐅᒃ ᒥᐦᒋᐤ ᑭᑎ ᒌ ᐅᑎᓂᒍ ᐊᐧᐊᓐ ᐅᔾ ᓚ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐊ ᔮᐅᓈᑯᓂᔾ ᐅᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨ ᐊᓂᔾ ᒫᐧᑳᒃ ᑭᐢᑭᑎᓂᐱᔦᔪ 1 ᐱᐤᐊᒃ ᓂᐢᒋᐱᔦᔪ 30. ᐊᓐ ᒫᓐ ᒫᐅᒃ ᒥᐦᒋᐤ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐤᐋᑭᓂᐃᔨᒃ ᐊ ᔮᐅᓈᑯᓐ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᔑᑳᒥᒃ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ 100000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑭ ᒌ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑎᓂᑭᓂᐤ, ᐋᑯᑎᐤ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐊᐦᒋᐱᔦᔨᒃ ᐊᓐ ᒫᒍ 350000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᓚ ᒌ ᐅᑎᔑᑳᒥᓂᐃᒃ ᐸᔦᑯᐳᓐ.

ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᓚᐦᑎᓈᒃ ᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑕᑭᓂᐃᒡ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᑳᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᔨᒃ ᐊ ᐃᑎᔑᓐ ᐊᐧᐊᓂᔾ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᑭᔾ ᐋᑯᑎᐤ ᓚ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐄᐧᐊᐤ ᓚ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐃᔨᒃ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ ᐊᓂᔾ ᐃᐢᑎᑎᔦᐤ ᐊᔑᑯᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐃᒡ. ᐅ ᒫᓐ ᓚᐦᑎᓈᒃ ᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ. ᐋᐅᑯᓂᒃ ᓚ ᐧᐄᒥᐤᐃᑯᒃ ᐊᓂᒌ ᐊ ᒥᐢᑳᑎᒃ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᓈᐦᑦ ᒫᓐ ᐊᓂᒌ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᐱᔑᔑᐤ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐋᒃ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᒥᔦᑭᓂᐃᒡ. ᐊᓐ ᒫᓐ ᐊ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐃᒡ, ᐋᑯᑎᐤ ᐊ ᓈᑯᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᐊᐦᒋᑕᔑᓂᔦᐃᑭᓐ 6, ᐋᑯᑖᐤ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐃᒡ ᓚᐦᑎᓈᒃ ᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ. 40% ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐃᔨᒃ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᑳ ᐃᐢᑎᑎᔦᐤ ᑳ ᐱᑯᐦᐋᒃ ᓃᔮᓐ ᑭᔾ 100% ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐃᔨᒃ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐢᑎᑎᔦᐤ ᒋᓴᐄᔦᔦᐤ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑖᐤ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔦᑦ ᑳᓈᑖᐤ ᑎᐸᔦᐦᒋᒫᔨᓈᓐ. ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᑭᔾ ᐋᑳ ᓚ ᐊᐦᑎᒋᒫᑭᓂᐃᔨᒃ ᐊᐧᐊᐤ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᑯᐦᐋᑦ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᐊᓂᔾ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐃᔨᒃ ᓚᐦᑎᓈᒃ ᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ. ᐊᓐ ᒫᓐ ᓃᔮᓐ ᐊ ᐱᑯᐦᐋᑭᓂᐃᒡ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᑭᔾ ᐊᔑᑯᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᑎᐱᐤᐊᒫᑯᔨᐧᐃᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ.

ᐊᑎ ᐊᓐ ᐧᐄᓂᑕᔨᒃ ᐅᔾ ᓚ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᐃᔦᔦᐅᒃ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐊᔮᐱᒃ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᓚ ᒌ ᓈᑎᐦᒃ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔨᐤ ᐊᑯ ᐊ ᐱᒥᐱᔦᔦᒃ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐢᐱᐤᑕᔦᔦᒃ ᐊᓂᑎᐤ ᐄᔦᔦᐤ ᐊᑎᒥᐤ. ᐋᐤ ᒫᓐ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑯᒃ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᐢᒋᐤᐅᒃ. ᒥᐤ ᒫᓐ ᓂᒍᔦ ᐧᑳᐦᒋ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐤ, ᐊᓂᔾ ᑳᒥᐦ ᐊᐧᐊᐤ ᐊ ᐊᐱᑎᓯᒡ ᑭᔾ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐋᓂᒌ ᒫᓐ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᓂᒍᔦ ᒋᑭ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᑭᔾ ᐧᐄᒥᐤᐄᐧᐊᐃᓂᔦᐤ ᐊᓂᑖᐤ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔦᔦᒃ ᑳᓈᑖᐤ ᑭᔾ ᑯᐯᐤ ᑎᐸᔦᐦᒋᒫᔨᓈᓐ. ᐱᑯᓂᒫ ᐧᐄᒥᐤᐄᐧᐊᐤ ᒦᒋᐦ. ᐅᔾ ᒫᓐ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒃ ᐊᓂᒌ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐊ ᐧᐄ ᓈᑎᐦᒃ ᐄᔦᔦᐤ ᐊᓂᔒᐤ ᐃᐢᐳᐃᓂᔦᐤ ᑭᔾ ᐊᓂᑎᐤ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒥᐤᐋᑭᓂᐃᒡ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐄ ᐄᔑ ᐱᑳᐢᒋᐤᐅᒃ ᑭᔾ ᐊᓂᔾ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒥᐤᐋᑭᓂᐃᒡ ᓃᔮᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒃ ᐱᒫᑎᓯᐧᐃᓂᔨᐤ ᐊᓄᐦ. ᐊᓐ ᒫᓐ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᐊ ᒥᔦᐧᐊᓂᐃᒡ, ᐊᔑᑯᒍᐳᓐ ᑭᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᐊ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐃᒡ, ᑭᔾ ᓈᐅᐋᐤ ᑎᐦᑕᐤ ᒫᑎᓂᐋᐱᔦᐤᐊᑭᓂᐤ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᐸᔦᑯᐳᓐ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᒥᔑᑳᒫᐦᔦᐅᐱᔦᔪ 1, ᒋᔦᔦᐧᑯᓂᐱᔦᔪ 1, ᓂᐢᒋᐱᔦᔪ 1 ᑭᔾ ᒧᓴᐧᐊᐦᔦᐅᐱᔦᔪ 30. ᐋᐅᐤ ᐅ ᑳ ᑭᓂᐋᐱᐤᑕᑭᓂᐃᔨᒃ ᐊᓂᔾ ᐧᐄᔦᐧᐊ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᐤᑕᔨᒃ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ ᐊᓂᑖᐤ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐊᐤ.

ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐊᐤ ᓃᔮᓐ

ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ ᑭᔾ ᑯᐯᐤ ᑎᐸᔦᐦᒋᒫᔨᓐ. ᑕᐱᐦᑯᓐ ᑕᐱᑐ ᐃᐢᐱᔑ ᐱᒥᐦᑎᓈᐅᒃ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᓚ ᒋ ᐃᐤᑕᔦᔦᐤ ᐊ ᑭᓂᐋᔦᒫᑭᓂᐃᔨᒃ ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐊᐤ ᓃᔮᓐ. ᐋᐅᐤ ᐊᐦᒋ ᒋ ᒥᐦᒋᐱᔦᐤᐊᑭᓂᐃᒡ ᐅ ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐊᐤ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ ᐋᑳ ᒌ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒃ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐊᐤᑯᔨᒃ ᓈᐦᑦ ᒫᓐ ᐊᐤᑳᒃ ᐊ ᐃᐢᐱᔦᐦᐄᑯᒃ ᓚᑳᔦᐤ. ᒥᔨᐧᐊ ᒋᓴᐄᔦᔦᐤ ᐊᓂᑎᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑕᐅᔨᒃ ᒋᑭ ᒌ ᒫᐅᒥᐦᑖᐤ ᐊᓂᔾ ᐧᐄᔦ ᐊ ᐸᔦᑯᒃ ᐊᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑎᔑᑳᒥᒃ ᐋᔑᑯᒍᐳᓐ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒃ ᓂᑐᐦᐅᓃᔮᓐ. ᐊᓂᔾ ᒫᓐ ᐊ ᒫᐅᒥᐦᑕᔾ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ ᐅᑖᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᓐ, ᐋᑯᑎᐤ ᑭᔾ ᓚ ᒌ ᒫᐅᒥᐦᑖᐤ ᒥᐦᒋᐤ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ ᐅᑖᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᐋᓐ ᐊᓂᑎᐤ ᐊᑎᑐ ᓚ ᒌ ᒥᐢᑳᓂᔦᐤ ᐊᓂᔾ ᐄᐊᐤ ᓚ ᐅᑖᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᒃ. ᒥᐤ ᒫᓐ 3000 ᐊᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑭ ᒌ ᐃᐢᑎᓂᔦᐤ ᐊᓂᔾ ᐅᑖᐤᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᐋᓐ ᒥᔨᐧᐊ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐅᒃ ᐊᔑᑯᒃ ᐸᔦᑯᐳᓐ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᓐ ᒌᔑᑳᐤ ᐊ ᒫᐅᒥᐦᑕᑭᓂᐃᒡ. ᐋᑯᑎᐤ ᑭᔾ ᐊ ᐃᐢᑎᑯᐦᒃ 500 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐤᐊᒍᐋᑭᓂᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔦᔦᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊᐤᑳᒃ ᐊ ᐃᐢᐱᔦᐦᐄᑯᒃ ᓚᑳᔦᐤ. ᐱᑯᓂᒫ ᐊ ᐊᐦᒋᐳᑕᔦᐤ ᓈᐦᑦ ᒫᓐ ᐊ ᐱᔦᑕᔦᐤ ᐅᓂᑐᐦᐅ ᐊᔨ, ᐊᓂᔾ ᐊ ᓂᑳᐦᐄᑯᑦ ᓚ ᒌ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ.

ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ

ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ

ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᐆᑯᓂᒡ ᒥᓐ ᓛ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᒉᐃᒥ ᐯᐃ ᐄᔨᔨᐤ, ᐊᓂᒌ ᐋ ᐊᐦᑎᔮᓈᔨᐤ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᐤ ᓂᐢᑯᒍᐧᐃᓂᐦ, ᑮᔮ ᐋ ᐧᐄᒥᐤ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᐤ ᐊᐦᒌᐦ, ᑮᔮ ᐸᔦᐤ ᐋ ᐅᑎᐦᒋᐧᐃᓂᐤ ᐸᔦᑯᐢᑖᐤ ᑳ ᐃᐦᑎᓂᔨᒡ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᒋᐦᐃᓈᐤ, ᐋᐆᐤ ᒋᔅᔨᐱ, ᐋᔅᑯᐤ, ᒥᐢᑎᓯᓂ, ᐙᒥᔅᑳ, ᐅᑯᐸᑯᒧ, ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᐢ, ᐧᐋᐢᑳᓂᐱ, ᐧᐄᒥᓂᒌ, ᑮᔮ ᐊᐱᒫᑯᐢᑐᐃ.

ᐊᓐ ᐋᔑᒫᑯᐱᔨᐤ 2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐦ, 16,643 ᒌ ᐃᐦᑎᔑᐅᐤ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐊᐦᑎᔮᓈᔨᐤ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᐤ ᓂᐢᑯᒍᐧᐃᓂᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᑎᐦᒋᐧᐃᓂᐤ ᐸᔦᐤ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᒋᐦᐃᓂᔨᐤ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐃᐦᑎᔑᐤ, 16,270 ᒌ ᐧᐄᒋᐅᐤ ᐊᓂᑖ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᐊᐦᒌᐦ, ᐋᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᒋᐦᐃᓐ ᑮᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᑯᑎᐦ ᐃᐦᒋᐦᐃᓐ ᐋ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐧᐃᐦ, ᐱᑯᓂᓛ ᐁᒥᐢ, ᔕᐯᐃ, ᓇᐳᑲᒫᐤ, ᒫᑖᑲᒥᐦ, ᔦᓅᑌᑦ ᑮᔮ ᐗᐦᐧᑖᑦ. ᐱᐦᒡ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᐧᐋᐧᐄᑎᒫ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᒋᐦᐃᓐ ᐧᐄᒋᐅᐤ, ᐱᑯᓂᓛ ᐊᓂᒌ ᐧᐋᔅᑳᓂᐱ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐧᐋᐧᐄᑎᒫ ᐋ ᐧᐄᒋᐤ ᐅᑎᐦᒋᐧᐃᓂᐧᐋᐤ.

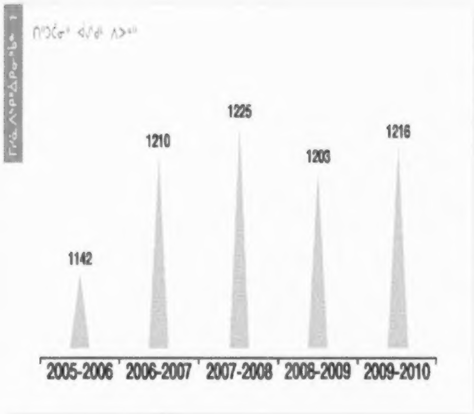
ᒫᒌᐤ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2009-2010 ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, 1,216 ᒌ ᐃᐦᑐᑖᐅᓱᐤ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ (ᐊᒥᐢᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1). ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔮᓈᑯᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ, ᐋᐆᐤ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᐤ 1,733 ᒥᔒᔨᔨᐅᐤ (71%) ᑭᔮ 699 ᐊᐧᐋᔑᔑᐤ (29%). ᐋᐆᐤ ᒫᒃ 2,432 ᒫᒨ ᑳ ᐃᐦᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ, ᒌᐦᒋᐱᐦ ᒫᐅᐤ ᒌ ᒥᐦᑖᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ (465 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᒫᒃ ᒌᓐ ᐧᐋᔅᑳᓂᐱᐦ (163 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᑭᔮ ᒫᒃ ᒌᓐ ᒥᔅᑎᓯᓂᐦ (143 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐅᐤ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᐤ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᓱᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᐋᐆᐤ ᐅᒥᔅᑳ (26 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᐅᑭᔮ ᐊᓂᑖ ᐋᔅᑯᐤ (42 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ). ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᓂᔥᑐ ᐃᐦᒋᐦᐃᓐ ᒫᐅᐤ ᑳ ᒥᐦᑖᑎᐤ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓱᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᐋᐆᐤ ᒌᔅᔨᐱ, ᐧᐋᔅᑳᓂᐱ ᑭᔮ ᒥᔅᑎᓯᓂ, ᐋᐆᐤ 53% ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ (ᐊᒥᐢᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1).

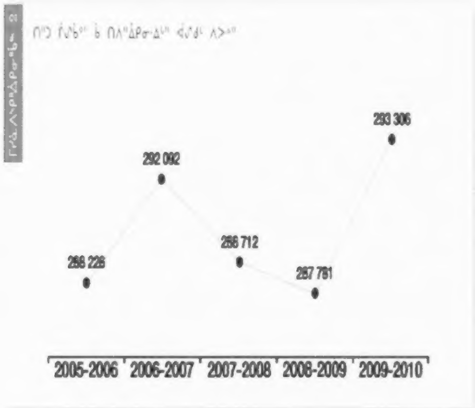
ᐊᓂᔫ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᐤ ᑳ ᓃᑲᓂᑦ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ, 47% ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑲᓂᐤ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ, ᐋᐆᑯᓂᒡ 57 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᓈᔨᐤ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᑳ ᒥᔒᔨᔨᐅᐧᐃᐤ (ᐊᒥᐢᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 2). ᐊᓂᒌ ᒫᐅᐤ ᑳ ᒥᐦᑖᑎᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᐤ, ᐋᐆᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ 67-76 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᓈᔨᐤ (20%), ᒫᒃ ᒌᓐ ᐊᓂᒌ 17-26 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᓈᔨᐤ (18%), ᑭᔮ ᒌᓐ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ 57-66 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᓈᔨᐤ (17%). ᐆ ᒫᒃ ᓃᓲᔨᐤ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᐋᐆᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᔑᑯᐦ ᐱᐳᓐ ᑭᔮ ᐋᐆᐤ ᐋ ᓅᑯᐦ ᓃᓲᔨᐤ ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓯᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᒥᔦᐱᔨᐦᐄᑯᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ. ᐋᐆᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ ᒥᔒᔨᔨᐅᐤ ᐱᔑᔑᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᐤ ᐊᓂᑖ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌ ᑭᔮ ᒌᓐ ᐊᓂᒌ ᐅᔅᒋᓂᒋᐅᐤ ᐊᓄᐦᒌᒫ ᐋ ᒌ ᒌᐦᒋᐤ ᐋ ᒌ ᒥᔅᑯᑎᒫᔨᐤ ᑭᔮ ᐋᓐ ᐋᑲ ᐅᐦᑎᓂᐦ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔫ ᓛ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᓯᐤ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᐋᑯᑦ ᑭᔮ ᓛ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒥᔅᒉᐦᑎᒥᐦᒡ ᒑᓐ ᐋ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐅᑎᐧᐋᔑᔑᒥᐧᐋᐤ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ. ᐅᔅ (78%) ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ, ᐊᓐ 1,216 ᑎᐦᑐ ᒫᒨ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓈᓂᐧᐃᐤ, ᓂᔪᔨ ᐅᐦᒋ ᐊᐦᒋᐱᔨᔨᐤ ᐊᐧᐋᔑᔑᐤ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 7% ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ 1 ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐊᐧᐋᔑᔑᐤ, ᑭᔮ 3% ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᓃᔓ ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ, ᑭᔮ 4% ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᓂᔥᑐ ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᑭᔮ 6% ᐋ ᐸᔦᑯᑖᔨᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᓈᐤ ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐅᑎᐧᐋᔑᔑᒥᐧᐋᐤ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᑳ ᒥᐦᑖᑎᐤ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒥᔨᐧᐋ ᐋ ᐄᔑ ᑭᓇᐧᐋᐱᐦᒋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒫᒨ ᐋ ᐊᑎ ᐃᑎᔑᐤ ᐄᔨᔨᐅᐤ, ᐋᐆᐤ 14.9% ᑳ ᐃᐦᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ (ᐊᒥᐢᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 3), ᐃᔅᐱᔑ ᐧᐃ 15.1% ᑳ ᐃᐦᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ, ᑭᔮ 15.8% ᑳ ᐃᐦᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ, ᐧᐋᐱᒫᑯᐦᑐᐦ ᒫᐅᐤ ᒌ ᒥᐦᑖᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ (30.6% ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ) ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᒨ ᑎᐦᑐ ᐋ ᐃᐦᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐃᐦᒋᐦᐃᓂᐦ, ᑭᔮ ᒌᔅᔨᐱᐦ (23.4%) ᑭᔮ ᐊᓂᑖ ᐧᐋᔅᑳᓂᐱᐦ (20.3%). ᐊᓂᑖ ᒫᒃ ᒫᐅᐤ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ, ᐋᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᐅᒥᔅᑳᐦ (5.2%) ᑭᔮ ᒥᔅᑎᓯᓂᐦ (8.0%).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓈᓂᐧᐃᐤ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2009-2010 ᐋᐆᐤ ᑳ ᓅᑯᐦ ᐋ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔨᐤ. ᐋᐆᐤ 1,216 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᓈᓂᐧᐃᐤ, ᐃᔅᐱᔑ ᐧᐃ 1,206 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᓈᓂᐧᐃᐤ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ (ᒥᔮᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 1). ᐋᐆᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᐱᔑᔥ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦ ᐆ ᐊᒥᐢᑖᓯᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐧᐄᔅᑯ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᓈᓂᐧᐃᐤ ᐊᓐ ᐅᔅᑭᐤ ᓂᔥᑐᒥᓂᑎᓂᐧᐋᐱᔨᐤ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐ (ᐧᐄᔅᑯᐧᐋ 1,149 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ).





ᐋᐅᒃ ᑳ ᐅᑎᐦᑭᐱᔨᒡ 293,306 ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ ᐆ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐃᐦᐱᔑ ᐧᐃ 287,871 ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᑭᔅ 288,712 ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᒥᓯᓈᐱᖅᑭᕐᐃᑭᓂᖅᑲᓐ 2).

ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ, ᐋᔦᐃᐤ ᒫᔮᑭᓂᐎᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᑎᐱᐦᐊᒪᑯᔨᐧᐃᓂᔨᐤ ᐋᔑᑯᒡ ᑏᔑᑳᓐ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᒍᐡᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᑦ ᐱᑯᓂᒑ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᒍᐡᐅᑦ, ᐊ ᓈᑎᒫᔅᑦ, ᐋ ᐧᐃᓂᐦᐄᒑᑦ ᑭᔅ ᒫᒃ ᐊᓂᔮ ᒍᑎᒃ ᐋᐱᑎᔨᐧᐃᓂᔨᐤ ᐅᐦᑎ ᓂᒍᐡᐅᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐊᐦᒋᐱᔨᔨᒡ. ᑏᔅᒡ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᒐ ᑏ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑏᔑᑳᒥᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋᔑᑯᒡ ᐱᐳᓐ, 350,000 ᒫᒨ ᐃᐦᑎᓐ ᑏᔑᑳᓐ ᒐ ᑏ ᐅᑏᔑᑳᒥᐦᑳᓂᐎᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᐤ ᒥᔅᔨᔨᐤ, 240 ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᒫᐅᒡ ᒥᐦᒋ ᑎᑭ ᑏ ᐅᑏᔑᑳᒥᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐃ ᐋᑲ ᑳᒥᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᑦ ᒥᔅᔨᔨᐤ, ᓂᒍᔨ ᒥᑭ ᑏ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᒑᐤ 119 ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᒐ ᑏ ᐅᑏᔑᑳᒥᑦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐃ ᐅᐦᑭᒡ ᔮᐱᒥᐦᐋᒃ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ ᐋᑲ ᔮᔨᑕ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐎᑦ, ᓂᒍᔨ ᒥᑭ ᑏ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᒑᐤ 120 ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᒐ ᑏ ᐅᑏᔑᑳᒥᑦ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᑭᒡ ᐧᐆᓂᔨᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ.

ᐊᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᒃ 291,626 ᑏᔑᑳᓐ ᑳ ᐅᑏᔑᑳᒥᐦᑳᓂᐎᒡ ᐊᓂᑕ ᓂᒍᐡᐅ ᐊᔅᑏᖕ ᐋ ᐃᔅᑕᓂᐎᒡ, ᑭᔅ ᐋᐅᒃ 99.4% ᑎᐦᑐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᕐᐃ ᒥᔨᐧᐋ ᑏᔑᑳᓐ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᖕ ᒐ ᑏ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ. ᐊᓂᕐᐃ ᒫᒃ ᒍᑎᒡ ᑏᔑᑳᓐ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ, ᐋᐅᑯᓐ ᐅᔅ ᐋ ᑏ ᐧᐋᐱᒫᐅᔨᑦ ᐃᔅᑳᐤ (0.1%) ᑭᔅ ᒫᒃ ᐊᐦᑯᔨᐤ ᑏᔑᑳᓐ (0.2%), ᓂᒍᔨ ᓈᐦᑏᒡ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᕐᐃ ᑏᔑᑳᓐ ᐊᐦᑳᒡ ᐋ ᑏ ᐃᔅᐱᔨᐦᐃᐧᐋᒡ ᒐᑳᐤ ᐆ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᓂᒍᐡᐅᓈᓂᐎᒃ ᑭᔅ ᐋ ᓂᒍᐡᐅ ᐋᐱᒋᐦᐃᔮᓂᐎᒡ, ᐋᔦᐃᐤ ᒥᐅ ᒐ ᑏ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᑕ ᓂᒍᐡᐅ ᐊᔅᑏᖕ ᐋ ᐃᔅᑕᑦ ᑭᔅ ᐋᑲ ᐅᑎᑎᐦᐅᑯᑦ ᒍᑎᒃ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᒐᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᑕᑦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐅᑯᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᒍᑎᒡ ᓃᔮᓐ ᑭᔅ ᒫᒃ ᐋ ᐅᐦᑎᔨᑦ (ᐱᑯᓂᒑ ᐋᐱᑎᔨᔨᐅᒡ ᐅᐧᐃᒥᐦᐄᐧᐋᒃ ᓃᔮᓂᒥᐧᐋᒡ, ᑳ ᐱᑯᓈᔮᑭᔑᒡ, ᑭᔅ ᒍᑎᒃ ᓃᔮᓐ), ᓂᒍᔨ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒥᔮᑭᓂᐎᑦ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐎᑦ ᐊᓐ ᑳ ᓈᑳᓂᑦ ᐅᔮᐤ ᓃᔮᓐ, ᐋᔦᐃᐤ ᑭᔅ ᓂᒥ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐎᔨᐤ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓐ ᐊᓂᔮᐤ ᐅᑏᔑᑳᒥᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑭᔅ ᐋ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᒑᑭᓂᐎᓐ ᑎᐦᑐ ᑏᔑᑳᓐ ᒐ ᑏ ᐅᑏᔑᑳᒥᐦᑳᓂᐎᒃ ᐊᓐ ᐋ ᓂᒍᐡᐅ ᐋᐱᒋᐦᐃᔮᓂᐎᒃ ᐊᓐ ᐹᔨᐤ ᐱᐳᓐ ᐋ ᑭᓈᐧᐋᐱᐦᑕᑭᓂᐎᒃ ᐹᔨᐤ ᒥᔅᔨᔨᐤ, ᐱᑯᓂᒑ 240, 120 ᓈᐦᑦ 119 ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᔨᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᓂᒍᔨ ᒥᑭ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᔨᐤ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᐄᑳᓂᐎᒃ ᒐ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐎᒃ ᐅᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓂᒥᐧᐋᐤ.

ᐊᓂᕐᐃ ᒫᒃ ᑏᔑᑳᓐ ᐊᓂᑕ ᐦᐊ ᔅᐅᓈᑯᖕ ᓂᒍᐡᐅ ᐊᔅᑏ. ᐋᐅᒃ ᐋ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᓐ ᑏᔑᑳᓐ ᐊᓂᑕ ᓈᕐᑭᒦᖕ ᐋ ᐃᔅᑕᓂᐎᒡ, ᒥᐅ ᒫᒃ ᐊᓂᑏ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᑏ ᐃᑎᒥᕐᑎᖕ ᐋ ᑏ ᔅᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᑭᔅ ᐄᐧᐋᒡ ᐋ ᑏ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐎᒡ ᐊᓂᔅ ᑳ ᐅᑏᔑᑳᒥᐦᑳᔨᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ. ᐊᓂᕐᐃ ᒫᒃ ᓂᒍᐡᐅ ᐊᔅᑏᐤ ᐋ ᔅᐅᓈᑯᖕ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᐧᐃᐦᑖᐦ 200 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᑏᐤ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐ ᐋ ᐃᔅᐱᔮᓈᑯᖕ ᐊᓂᑕ ᒫᔅᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒧᒡ, ᑭᔅ ᒫᒃ 50 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᑏᐤ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐ ᐊᓂᑕ ᐋᑲ ᐃᑎᒧᒡ ᒫᔅᑭᓂᐤ. ᐆ ᑳ ᐱᐳᖕ 2009-2010 ᐋᑯᑦ ᒦᓐ ᐋ ᓅᑯᖕ ᓈᐦᑕᖕ ᐋ ᑏ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᐊᓐ ᐋ ᑏ ᐅᑏᔑᑳᒥᐦᑳᔮᓂᐎᒡ ᐋ ᔅᐅᓈᑯᖕ ᓂᒍᐡᐅ ᐊᔅᑏ. ᐋᐅᒃ ᐊᓐ 50,245 ᑏᔑᑳᓐ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᑭᔅ 18,521 ᑏᔑᑳᓐ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᑭᔅ 42,919 ᑏᔑᑳᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1).

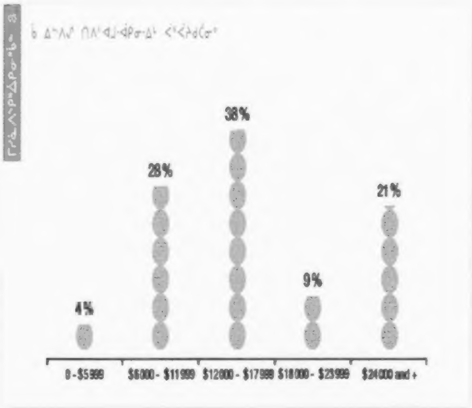
ᐊᓐ ᒫᒃ ᒨ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᐦᑳᓂᐎᒃ ᐋ ᓂᒍᒥᔅᒫᔨᐦᒑᑭᓂᐎᒃ ᐧᐄᔅᐧᐋ ᐹᔨᐤ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑏᔑᑳᒥᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ. ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᐧᐄᔅᐧᐋ 241 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑏᔑᑳᒥᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐆ 2009-2010 ᑳ ᐱᐳᖕ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 5). ᐃᐦᐱᔑ ᐧᐃ 239 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑏᔑᑳᒥᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓐ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐄᔅᐧᐋ ᒫᐅᒡ ᒥᐦᒋ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ ᐋ ᐅᑏᔑᑳᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᑯᑦ ᐊᓂᑕ ᒥᔅᑎᔅᓂᖕ (292 ᑏᔑᑳᓐ), ᒐᒃ ᒦᓐ ᐋᒃᐧᓂᐱᖕ (271 ᑏᔑᑳᓐ) ᒐᒃ ᒦᓐ ᐅᐦᒋᐳᑯᒨ (250 ᑏᔑᑳᓐ). ᐊᓂᑕ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᐋᑲ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ ᑏᔑᑳᓐ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᔅᐧᐋ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑏᔑᑳᒥᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᑯᑦ ᐊᓂᑕ ᐄᔅᒣᐤ, ᐋᐅᒃ 208 ᑏᔑᑳᓐ ᐧᐄᔅᐧᐋ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᓐ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 5).

ᐃᔅᐱᓐ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᓂᐦᒍᔨᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᖕ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ ᒥ ᐲᕐᒑᐱᑎᑭᓂᐤ; ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᐋᑲ ᒑᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ, ᐧᐋᐃᐱᐦᒥᐦ ᐋ ᓂᑭᑎᑭᓂᐎᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ ᑭᔅ ᐊᓐ ᒐ ᒥ ᐲᕐᑎᒑᐱᔨᕐᐅᓈᓂᐎᒡ ᐋᑲ ᒍᐧᑳᒥᕐᐋᑭᓂᐎᑦ ᐊᐋᐤ ᐹᔨᐤ ᐱᐳᓐ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᓈᓂᐦᑕᓂᐤ ᑯᒥ ᐱᒥᔅᑎᓈᑭᓂᐤ ᐊᓂᑦ ᐋᑲ ᒑᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒃ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ, ᑭᔅ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒥ ᓂᒍᐧᐋᔨᕐᑎᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᐧᐋᐃᐱᐦᒥᐦ ᒐ ᒥ ᐧᐋᐤ ᓂᑭᑎᖕ ᑭᔅ ᐹᔨᐤ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᒥ ᐲᕐᑎᒑᐱᔨᐤ ᒐ ᒥ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᔮ ᐋᑲ ᔮᔨᑕ ᐅᐦᒋ ᒍᐧᑳᒥᕐᐋᑭᓂᐎᑦ ᐅᐦᑭᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒥ ᒥᐦᒑᑦ ᐋ ᒥᔅᑯᑎᒫᔨᑦ ᑳ ᐃᐦᐸᔨᒡ ᒥᔅᑯᑎᒫᑳᐧᐃᓂᔨᐤ.

ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔫᐧᐃᓐ ᐋ ᒥᔫᐧᐋᓂᐧᐃᒡ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐋᒪᓂᐎᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ, ᐋᐅᒃ ᑳᓇᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐎᒡ ᐋ ᐃᑎᒥᕐᑖᑯᖕ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᓯᔮᓂᐎᒡ ᐅᑎᐦ ᒍᐯᐤ ᐊᔅᑏᖕ ᐋᔑᑯᒡ ᐱᐳᓐ. ᐆ ᒫᒃ ᑳᓇᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐎᒡ, ᐋᐅᒃ ᐋ ᒥᔅᑭᓈᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐎᒡ ᒍᐯᐤ ᒥᔅᔨᔨᐤ ᓃᔮᓐ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔫᐧᐋᓂᐎᒡ. ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐎᒡ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᒃ ᐧᐄᔅᐧᐋ 1.5% ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᐄᔅᑯᐱᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᐦᒥᒡ ᑳ ᐱᐳᖕ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 6). ᐆ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᒃ $19,741,001 ᒫᒨ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐋᒪᓂᐎᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᔮ ᑳ ᒦᔮᑭᓂᐎᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ. ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓃᔮᓐ, 93% ᐊᓐ ᓃᔮᓐ ᐋ ᒥ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐅᑏᔑᑳᒥᐧᐋᐤ, ᑭᔅ ᐊᓂᔮᐤ ᑳ ᐅᑏᔑᑳᒥᐦᑳᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒥ ᐊᓂᑕ ᐋ ᔅᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᓂᒍᐡᐅ ᐊᔅᑏᔨᐤ.

ᐆ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᑭᓄᐙᐱᐦᑕᑭᓂᐙᐤ ᑳ ᒦᐦᒋᐱᔨᐦᑕᑭᓂᐙᐤ 2002-2003 ᑳ ᐃᔑᐱᔨᐤ ᒫᐅᒡ ᐄᐙ $777,261 (4% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒣᒌ) ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐙᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐤ (ᐊᒥᐡᑕᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 7). ᐊᓐ ᒫᒃ ᐐᔕᐙ ᑳ ᐃᔑᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐙᐤ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᒥᔑᐙ ᐄᔨᔫᐦ ᐃᐦᑖᐎᐦ ᐆ 2009-2010 ᑳ ᐃᔑᐱᔨᐤ. ᐋᐅᒡ ᐊᓐ $16,234. ᐊᐱᒍᓐ ᒫᒃ ᒌ ᐄᔅᑯᐱᔨᐤ ᐆ ᐃᐦᐱᔑ ᐐ ᐊᓐ 2008-2009 ᑳ ᐃᔑᐱᔨᐤ ᐊᓐ $15,916. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐐᔕᐙ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐙᐤ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᐅᒡ $13,475 ᐊᓂᑖ ᐄᔅᑯᓂᐦ ᐲᐦᐊ $19,071 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐙᐤ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᒥᔅᑎᓯᓂᐦ (ᐊᒥᐡᑕᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 7). ᐋᐅᒡ ᐅᔖ (56%) ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐙᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐤ $5,000 ᐲᐦᐊ $17,999 (ᒥᓯᓈᐱᐢᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 3).



ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᐦᑎᒫᐅᐦᒡ ᐊ ᐐᒥᐦᐄᑯᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ

ᐊ ᓂᑑᐦᐅᓈᓂᐙᐤ. ᐊ ᓅᑎᓛᔅᑲᓂᐙᐤ ᑭᔭ ᐋ ᓂᑑᐃᔨᐃᓈᓂᐙᐤ. ᐋᐅᒡ ᓴᐦ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᓈᐦᐤ ᒥᐦᒌ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᐙᐤ ᓈᔕᓐ ᐆ ᐊ ᐐᐤ ᐃᑖᐱᒥᐦᐄᔑᓈᓂᐙᐤ. ᐅᔭ ᒫᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᑯᐦ ᓈᔕᓐ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ. ᐋᔨᐙᐤ ᐊᔖᐱᐦ ᐋᓐ ᑖᐱᐦᐊᐦ ᐐᒥᐙᐤ ᐊᓂᑖ ᐃᐦᑖᐎᐦ. ᒥᐦᒌ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐤ ᑖᐱᐦᑯᐤ ᐊᐱᒥᐦᐋᐅᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ ᑭᔭ ᐊ ᐊᓐᒥᐱᔨᐦᑖᐤ ᐊᓂᔭ ᐋᑯ ᐊ ᐊᐱᑎᓯᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔭ ᓚ ᒌ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᑯᐦᐋᐤ ᓈᔕᓐ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᐋᒦᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2009-2010 ᑳ ᐃᔑᐱᔨᐤ. ᐊᓐ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐋᒫᓂᐙᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ ($19,741,091). ᐋᔨᐙᐤ ᐊᓂᔭ 70% ᐊ ᐃᔅᑎᑎᓯᐤ ᒣᒌ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᑯᐦᐋᐤ ᓈᔕᓐ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᐦᑯᐱᔨᐤ $8,102,554 ᐋᑯᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐋᐤ ᐊ ᒌ ᐊᐱᑎᓯᐤ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ.

ᐐᒥᐦᐄᐙᐤ ᓈᔕᓐ

ᐃᔅᐱᓐ ᑳ ᒦᐦᒋᐱᔨᐦᑕᑭᓂᐙᐤ 2002-2003 ᑳ ᐃᔑᐱᔨᐤ. ᐊᓂᐦᐄ ᒦᐦᒋᓄᐙᐱᐦᑏᐙᐃᐦ ᐅᐦᒋ ᐆ ᑳ ᐄᔑ ᒦᐦᒋᐱᔨᐦᑕᑭᓂᐙᐤ ᐐᒥᐦᐄᐙᐤ ᓈᔕᓐ. ᐋᐅᒡ ᐋᐤ ᐊᓐ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐐᒥᐦᐄᑯᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ ᐋᐦ ᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᐱᒥᐦᐄᔑ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔭ ᐊ ᐅᔭᐦ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᑯᐦ ᓛᑳᔨᐤ ᑭᔭ ᒫᒃ ᐋᑯᔨᐃᓂᔨᐤ ᐊ ᐃᐦᑐᑕᐦ ᐋᐦ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᐦ ᑭᔭ ᒫᒃ ᓈᐦᐤ ᐋᐦᑲᐦ ᐊ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᑯᐦ ᓛᑳᔨᐤ. ᐋᑯᐦ ᐱᐦᐤ ᓚ ᐅᐦᒋ ᒥᔭᑭᓂᐙᐤ ᓈᔕᓐ ᐅᐦᒋ ᐅᔭ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᑯᐦ ᓛᑳᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2009-2010 ᑳ ᐃᔑᐱᔨᐤ. ᐋᐅᒡ (23) ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐙᐤ ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᐦ ᐐᒥᐦᐄᐙᐤ ᓈᔕᓐ ᐊ ᐃᐦᑕᐦ ᑭᔭ ᒫᒃ ᓂᒧᔨ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᓈᐦᐤ ᐋᐦᑲᐦ ᐊ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᐤ ᓛᑳᓐ ᒫᑳᐦ ᐆ ᑳ ᐱᔫᐦ (ᐊᒥᐡᑕᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 8).

ᒫᐦᒋᐦ ᒫᓯᓈᑖᐦ

ᐆ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐙᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ. ᐋᐅᒡ ᒫᑳᐤ ᑖᐱᐦᑐ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐄᔑ ᐅᑖᐦᐤ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦ. ᒥᓐ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ 55 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᓈᔨᐤ ᑭᔭ ᐊᑎᑐ ᑳ ᒥᓵᔨᐃᐤ. ᐋᐅᑯᓂᐤ ᐅᔖ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᑯᐙᒥᓛᑭᓂᐙᐤ ᐄᔨᔫᐤ ᐊᓂᑖ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐎᐦ ᐆ ᐐᐸᐦ. ᐋᑯᐦ ᑳ ᐹᒋ ᐐᔅᑎᐦ ᐅᒋ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᐤ ᐊ ᐃᑖᔨᐦᑎᐦ ᐅᔭ ᓚ ᐅᒥᓵᔨᔫ ᓈᔕᓂᒥᐤ ᐊᓂᔭ ᓚ ᐐᐋᒥᐦᐄᑯᐤ ᓚ ᒌ ᐃᐦᑐᑎᐦ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐃᓂᔫ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔭ ᑳ ᒥᐦᒌ ᐊ ᐊᐱᑎᓯᐤ. ᐋᐦ ᒥᐦᒌᔫ ᒥᓵᔨᔫᐤ ᐅᔭ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒫᒥᐦᐅᐤ ᐊᓂᔭ ᒎᐦ ᑳ ᐸᒋ ᐃᐦᑎᐤ ᐄᔑ ᐅᑖᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᓛᑳᓐ ᓚ ᐐᐤ ᒥᔭᐅᐦᑭᑭᓂᐙᐤ ᐄᔑ ᓃᐦᑖᒥᐦ. ᐋᐅᒡ ᐊᓐ ᓚ ᐐᐤ ᐊᓐᒥᐱᔨᐦᐊᑭᓂᐙᐤ ᐅᔅᒥᓂᒧᐤ ᓚ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓈᔕᓐ ᐊᓂᔭ ᑳ ᒥᐦᒋᒫᐅᐙᔨᐦᑎᒥᔨᐤ ᐅᓂᒥᐦᐄᑯᐙᐤ ᑭᔭ ᐅᒥᓵᔨᔫᒥᐙᐤ.

1. Tableau. Table

Prestataires du programme

Beneficiaries of the Program

ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫ ᐋᐱᑎᓲ ᓂᑑᐦᐅᓈᔫᒡ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᔅᒌᐦᐄ	UNITÉS *UNITS* ᑎᐦᑐᒑᓈ	STRUCTURE DES UNITÉS *COMPOSITION OF UNITS* ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐋ ᐹᐦᐸᔨᑳᑖᐅᔨᒡ ADULTES *ADULTS* ᒥᔅᑖᐃᔨᔫᒡ	ENFANTS *CHILDREN* ᐊᐙᔑᒡ	TOTAL *TOTAL* ᒧᒋ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	143	227	53	280
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	465	632	281	913
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	114	157	54	211
Waswanipi ᐙᔅᐙᓂᐲ	163	251	150	401
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	94	131	17	148
Eastmain ᐄᔅᒣᓐ	42	53	4	57
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔅᑑᐃ	115	167	99	266
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	26	34	4	38
Oujé-Bougoumou ᐅᒉᐳᑯᒨ	54	81	37	118
Total ᒧᒋ	1 216	1 733	699	2 432

Tableau. 2

Unités de prestataires selon l'âge du chef de l'unité

Beneficiary Units According to Age of the Head of the Unit

ᐋ ᐹᔨᑳᑖᐅᓯᓈᓅᒡ ᐊᓂᔫ ᑳ ᐊᑌ ᐃᔅᐱᑎᓯᔫᒡ ᑳ ᓂᑳᓂᔫ ᐋ ᐹᔨᑳᑖᐅᔫᒡ

2009.2010

GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP* ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓯᔫᒡ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᒥᔅᑖᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐹᔨᑳᑖᐅᓯᓈᓅᒡ 1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᒥᔅᑖᐃᔨᔫ	2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᒥᔅᑖᐃᔨᔫᒡ	TOTAL *TOTAL* ᒧᒋ	%
17-26	184	31	215	18%
27-36	74	71	145	12%
37-46	88	78	166	14%
47-56	58	50	108	9%
57-66	92	113	205	17%
67-76	118	130	248	20%
77-86	69	44	113	9%
87 +	16	0	16	1%
Total ᒧᒋ	699	517	1216	100%

3. Tableau. Table. [illegible]

Participation au programme

Participation on the Program

ᑳ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐦᒡ [illegible]

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐊᐧᐃᑖᐅ	POPULATION CRIE / *CREE POPULATION* MEMBRES[1] *MEMBERS[1]* [illegible]	RÉSIDANTS[2] *RESIDENTS[2]* [illegible]	PRESTATIONS DU PROGRAMME / *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* INSCRIPTIONS *ENROLLMENT* [illegible]	%[3]
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	3521	3501	280	8,0%
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	3923	3908	913	23,4%
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	2664	2512	211	8,4%
Waswanipi ᐙᔅᐙᓂᐲ	2048	1980	401	20,3%
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	1419	1350	148	11,0%
Eastmain ᐄᔅᒣᐣ	672	661	57	8,6%
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑰᔥᑐᐃ	873	868	266	30,6%
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	743	726	38	5,2%
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐳᑯᒨ	780	764	118	15,4%
Total ᒧᒋ	**16643**	**16270**	**2432**	**14,9%**

1 Membres des communautés (Registre des populations autochtones de mai 2010)
1 Members of the communities (Enrollment Commission list of May 2010)
1 [illegible]

2 Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones de mai 2010)
2 Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of May 2010)
2 [illegible]

3 Pourcentage des résidants inscrits au programme
3 Percentage of residents enrolled in the Program
3 [illegible]

Tableau. 4 . Table. [illegible]

Répartition des jours

Distribution of Days

ᐋ ᐃᐦᑎᓂᐦᒡ ᐃᔨᔫ ᐅᑎᐱᓯᐦᑳᑕᐦ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐊᐧᐃᑖᐅ	ACTIVITÉS / *ACTIVITIES* BOIS *BUSH* [illegible]	RÉGION ÉLOIGNÉE[1] *FAR REGION[1]* [illegible]	COMITÉ LOCAL *LOCAL COMMITTEE* [illegible]	MATERNITÉ *MATERNITY* [illegible]	COURS MANIEMENT D'ARMES *FIREARMS COURSE* [illegible]	MALADIE DÉSASTRE[2] *SICK LEAVE DISASTER[2]* [illegible]	JOURS RÉMUNÉRÉS / *PAID DAYS* CHEF *HEAD* [illegible]	CONJOINT *CONSORT* [illegible]	TOTAL[3] *TOTAL[3]* [illegible]
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	41695	5386	0	24	0	96	27122	14693	41815
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	104560	17791	5	859	0	106	85229	20401	105630
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	24124	3238	0	60	0	58	18905	5337	24242
Waswanipi ᐙᔅᐙᓂᐲ	44079	4158	6	0	0	111	31655	12541	44196
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	21880	3150	0	0	0	58	17324	4614	21938
Eastmain ᐄᔅᒣᐣ	8739	1221	0	0	0	0	7082	1657	8739
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑰᔥᑐᐃ	27526	5877	0	73	0	0	21113	6486	27599
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	5649	597	0	0	0	0	4828	821	5649
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐳᑯᒨ	13374	1531	0	124	0	0	9862	3636	13498
Total ᒧᒋ	**291626**	**42919**	**11**	**1240**	**0**	**429**	**223120**	**70186**	**293306**

1 Région éloignée: le nombre de jours en région éloignée fait partie du nombre de jours passés dans le bois.
1 Far Region: the number of days spent in a far harvesting region are included in the number of days spent in the bush.
1 [illegible]

2 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance
2 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund
2 [illegible]

3 Les jours rémunérés (Total): Total des jours d'activités sauf les jours en région éloignée.
3 Paid Days (Total): Total days of all activities except days in Far Region
3 [illegible]

5. Tableau • Table

Moyenne de jours rémunérés

Average Days Paid

ᐋᔦᐊ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓈᐤ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᐹᔓᑖᓈ	PAR CHEF *PER HEAD* [illegible]	PAR CONJOINT *PER CONSORT* ᐹᔓ ᐅᐐᒋᒫᑲᓐᐦ	PAR ADULTE *PER ADULT* ᐹᔓ ᒋᓵᐃᔮᔫ
Mistissini ᒥᐢᑎᓯᓂ	292	190	175	184
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	227	183	122	167
Waskaganish ᐙᐢᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	213	166	124	154
Waswanipi ᐚᔅᐙᓂᐲ	271	194	143	176
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	233	184	125	167
Eastmain ᐄᔅᒣᓐ	208	169	151	165
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ	240	184	125	165
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	217	186	103	166
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐳᑯᒨ	250	183	135	167
Moyenne totale ***Overall Average*** ᒫᒨ	241	183	136	169

Tableau . 6 • Table

Paramètres de calculs

Calculation Parameters

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᐦᒑᐦᐄᑲᓂᐎᐦ

2009.2010

	2008-2009	2009-2010
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐹᔓ ᒌᔑᑳᐤ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓰᐎᓐ	59,50 $	60,36 $
CONTRIBUTION AU FONDS D'ASSURANCE *CONTRIBUTION TO THE INSURANCE FUND* ᐋ ᐄᔑ ᐱᐦᒀᓈᑭᓂᐎᓐ ᐐᒋᐦᐄᐙᐤ ᓃᔮᓂᐦ	0,07 $	0,07 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE *DAILY NET ALLOWANCE* ᑳ ᒌᔑᐱᐦᒀᓈᑭᓂᐎᐦ ᐹᔓ ᒌᔑᑳᐤ	59,43 $	60,29 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE* ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᐦᒌ ᐹᔓ ᒌᔑᑳᐤ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓰᐎᓐ	17,85 $	18,11 $
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓈᐦᑎᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᑦ ᓃᔮᓐ		
PAR ADULTE / *PER ADULT* / ᐹᔓ ᒋᓵᐄᔮᔫ	4 395 $	4 459 $
PAR ENFANT / *PER CHILD* / ᐹᔓ ᐊᐙᔑᔥ	1 760 $	1 786 $
PAR UNITÉ / *PER UNIT* / ᐹᔓᑖᓂᐤ	1 760 $	1 786 $

7. Tableau.

Table

Prestations accordées

Benefits Granted

ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒌᔅᑭᓂᐦ [illegible]

2009.2010

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᔅᑖᐤ	ALLOCATION QUOTIDIENNE DAILY ALLOWANCE	JOURS DE MALADIE DÉSASTRE[1] SICK LEAVE DISASTER DAYS	ALLOCATION D'ENTRETIEN ÉLOIGNÉE	MONTANT DE BASE GARANTI[2] GUARANTEED BASIC AMOUNT	SOUS-TOTAL SUB-TOTAL	AIDE SOCIALE AJUSTEMENT[3] SOCIAL AID ADJUSTMENT	TOTAL TOTAL	MOYENNE UNITÉ AVERAGE UNIT
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	2515239$	5788$	97540$	105210$	2723777$	3423$	2727201$	19071$
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	6362042$	6391$	322196$	519239$	7209967$	-8637$	7201330$	16487$
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐃᑲᓂᔥ	1458053$	3497$	58640$	147086$	1667276$	-4051$	1663225$	14590$
Waswanipi ᐙᔅᐙᓃᐲ	2657885$	6692$	75301$	289281$	3029159$	-33221$	2995938$	18390$
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	1319145$	3497$	56503$	43226$	1422371$	0$	1422371$	15132$
Eastmain ᐄᔅᒣᐤ	526874$	0$	22112$	19062$	568048$	-2106$	565942$	13475$
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ	1663944$	0$	106432$	142940$	1913316$	-1178$	1912138$	16627$
Nemaska ᓀᒥᔅᑳᐤ	340578$	0$	10812$	16109$	367499$	0$	367499$	14135$
Oujé-Bougoumou ᐆᒉᐳᑯᒨ	813794$	0$	27726$	43928$	885448$	0$	885448$	16397$
Total	17657553$	25865$	777261$	1326081$	19786761$	-45670$	19741091$	16234$

1 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance (voir tableau 8)
1 Sick days and disaster days are paid by the Insurance Fund (see Table 8)
1 [illegible]

2 Montant de base garanti payable après avoir déduit tous les revenus reçus par le chef et le conjoint.
2 Guaranteed basic amount payable after all income received by the head and the consort has been deducted.
2 [illegible]

3 Montant d'aide sociale reçu par des prestataires au début de l'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée et les montants d'ajustement [illegible]. Ce montant est déduit [illegible] des prestations payables.
3 Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed as well as adjustments [illegible]. The amount is deducted in total from the annual amount of benefits payable.
3 [illegible]

Tableau. 8

Table

Fonds d'assurance

Insurance Fund

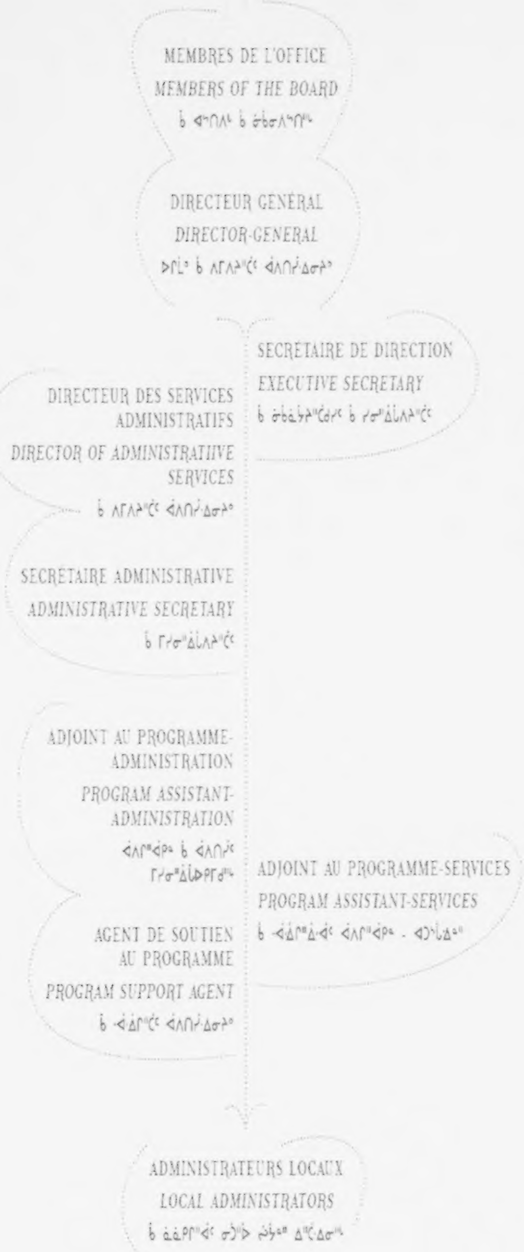
[illegible]

2009.2010

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᔅᑖᐤ	ACTIVITÉS (Jours payés) *ACTIVITIES (Days paid)* MALADIE *SICK LEAVE*	ACTIVITÉS (Jours payés) *ACTIVITIES (Days paid)* DÉSASTRE *DISASTER*	PRESTATIONS ACCORDÉES *BENEFITS GRANTED* MALADIE *SICK LEAVE*	PRESTATIONS ACCORDÉES *BENEFITS GRANTED* DÉSASTRE *DISASTER*	PRESTATIONS ACCORDÉES *BENEFITS GRANTED* TOTAL *TOTAL*
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	96	0	5788$	0$	5788$
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	106	0	6391$	0$	6391$
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐃᑲᓂᔥ	58	0	3497$	0$	3497$
Waswanipi ᐙᔅᐙᓃᐲ	111	0	6692$	0$	6692$
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	58	0	3497$	0$	3497$
Eastmain ᐄᔅᒣᐤ	0	0	0$	0$	0$
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ	0	0	0$	0$	0$
Nemaska ᓀᒥᔅᑳᐤ	0	0	0$	0$	0$
Oujé-Bougoumou ᐆᒉᐳᑯᒨ	0	0	0$	0$	0$
Total	429	0	25865$	0$	25865$

1 Maladie et désastre : ces jours sont payés par le Fonds d'assurance.
1 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.
1 [illegible]

Organigramme. Organization chart



L'équipe

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑳ ᐊᐦᑎᐱᒡ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔅᒋᒑᐤ

Gérald Lemoyne,
Vice-président/Vice-chairman
Guy Girouard
Jean-Guy-Dugré

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐄᔨᔫ ᐃᑖᔅᒋᒑᐤ

Willie Iserhoff,
Président/Chairman
George Wapachee
Philip Awashish

PERSONNEL DE L'OFFICE (AU 30 JUIN 2010)
MEMBERS OF THE BOARD (AS OF JUNE, 2010)
ᐙᐱᑎᓰᔨᒡ (ᐃᔅᐱᔑ ᒨᔕᐙᔮᐅᐲᓯᒼ 30, 2010)

Siège social . *Head office* . ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒃ

Serge Larivière,
Directeur général / *Director general*
Régent Brind'Amour,
Directeur des services administratifs / *Director of Administrative Services*
Tanya Lynn Strong,
Adjointe au programme-Administration / *Program Assistant-Administration*
Marie-Claude Thibault,
Agente de soutien au programme / *Program Support Agent*

Manon Girard,
Secrétaire administrative / *Administrative Secretary*
Alana Russell,
Secrétaire/*Secretary*
Isabelle Simard,
Graphiste/*Graphic Designer*

Communautés cries

Cree Communities

George M. Shecapio
Directeur des services aux prestataires
Director of Beneficiary Services
Mistissini

Jean-Baptiste Loon
Administrateur local
Local Administrator
Mistissini

Sally Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Marjorie House
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

George Head
Administrateur local
Local Administrator
Chisasibi

Dolores Ottereyes-Tapiatic
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Lizzie Diamond
Administratrice locale
Local Administrator
Waskaganish

Fred L. Tomatuk
Administrateur local
Local Administrator
Eastmain

Jacob Gull
Administrateur local
Local Administrator
Waswanipi

Valerie Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
Whapmagoostui

Suzie Mowatt
Administratrice locale
Local Administrator
Washaw-Sibi

Winnie Bosum
Administratrice locale
Local Administrator
Oujé-Bougoumou

Krista Kakabat
Administratrice locale
Local Administrator
Wemindji

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE TERMINÉ
LE 30 JUIN 2010

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE FISCAL YEAR ENDED ON
JUNE 30, 2010

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Les membres de l'Office surveillent la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et approuvent les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer les membres de l'Office pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Serge Larivière, Directeur général

Régent Brind'Amour, Directeur des services administratifs

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

Québec, le 12 novembre 2010

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2010 ainsi que les états des résultats et de l'excédent cumulé de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2010 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance, FCA auditeur

Québec, le 12 novembre 2010

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
RÉSULTATS
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2010

	2010		2009	
PRODUITS				
Contributions du gouvernement du Québec	21 866 680	$	21 142 491	$
Intérêts	2 465		11 427	
	21 869 145		21 153 918	
CHARGES				
Prestations de sécurité du revenu	19 791 680		19 168 491	
Frais d'administration				
Traitement et avantages sociaux	1 164 875		1 164 298	
Déplacements	217 054		234 268	
Loyers	135 280		98 056	
Honoraires professionnels	63 250		35 408	
Entretien et traitements informatiques	257 157		265 756	
Fournitures	116 524		99 197	
Téléphone et communications	29 500		28 626	
Frais de banque et d'intérêts	1 914		2 050	
Amortissement des immobilisations corporelles	27 089		115 834	
	2 012 643		2 043 493	
	21 804 323		21 211 984	
EXCÉDENT / (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	64 822	$	(58 066)	$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2010

	2010		2009	
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	681 631	$	739 697	$
Remise au gouvernement du Québec (note 12)	(300 000)		-	
Excédent / (Insuffisance) des produits sur les charges de l'exercice	64 822		(58 066)	
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	446 453	$	681 631	$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2010

	2010		2009	
ACTIF				
Actif à court terme				
Encaisse (note 3)	510 387	$	293 870	$
Dépôt à terme (note 4)	250 000		525 000	
Créances (note 5)	3 379 325		3 319 652	
Frais payés d'avance	1 541		19 504	
	4 141 253		4 158 026	
Immobilisations corporelles (note 6)	32 511		35 210	
	4 173 764	$	4 193 236	$
PASSIF				
Passif à court terme				
Charges à payer et frais courus (note 7)	3 720 142	$	3 504 661	$
Dû au Fonds d'assurance (note 11)	7 169		6 944	
	3 727 311		3 511 605	
EXCÉDENT CUMULÉ	446 453		681 631	
	4 173 764	$	4 193 236	$

Engagements (note 8)

Fonds d'assurance (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

Willie Iserhoff

Gérald Lemoyne

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2010

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

Des montants sont versés à des unités de prestataires qui y sont admissibles, sujet entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher et piéger et à exercer des activités accessoires.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'Office n'est pas assujetti aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Aux fins de la préparation de ses états financiers, l'Office utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de l'ICCA pour le secteur public*. L'utilisation de toute autre source de principes comptables généralement reconnus doit être cohérente avec ce dernier.

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

Flux de trésorerie

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Produits

Les contributions du gouvernement du Québec non affectées sont constatées à titre de produits lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir, si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les contributions affectées sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont effectuées.

Les autres produits sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et que leur recouvrement est raisonnablement assuré.

Prestations de sécurité du revenu

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est. Les montants relatifs à la récupération des trop-payés sont comptabilisés au moment où ils sont récupérés étant donné l'incertitude concernant la recouvrabilité de ces derniers.

Dépôts à terme

Les dépôts à terme sont comptabilisés à la moindre valeur (coût ou valeur de réalisation nette).

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit :

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobilier équipement	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel	5 ans

Dépréciation d'immobilisations corporelles

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'Office de fournir des services ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur nette comptable, son coût est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur les immobilisations sont imputées aux résultats de l'exercice. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est constatée.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux étant donné que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avance et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

4. DÉPÔT À TERME

L'Office possède un dépôt à terme portant intérêts à un taux de 0,40 % (2009 : 0,40 %), échéant le 23 juillet 2010.

5. CRÉANCES

	2010		2009	
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	3 257 904	$	3 264 598	$
Autres	121 421		55 054	
	3 379 325	$	3 319 652	$

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2010						2009	
	Coût		Amortissement cumulé		Net		Net	
Améliorations locatives	18 416	$	18 416	$	-	$	1 974	$
Mobilier et Équipement	20 834		3 543		17 291		6 209	
Équipement informatique	37 324		22 104		15 220		9 609	
Logiciel	904 650		904 650		-		17 418	
	981 224	$	948 713	$	32 511	$	35 210	$

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 24 390 $ (2009 : 11 648 $).

7. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2010		2009	
Prestations de la sécurité du revenu	3 590 565	$	3 379 391	$
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404		936	
Centre de services partagés du Québec	47 004		47 004	
Fournisseurs	41 975		27 705	
Traitements et avantages sociaux	39 194		49 625	
	3 720 142	$	3 504 661	$

8. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par un contrat de services professionnels avec le Centre de services partagés du Québec pour l'entretien de son système informatique jusqu'en mars 2013.

L'Office est également engagé par deux baux à long terme échéant en mars et avril 2020 pour des locaux administratifs. Ces engagements totalisent 1 029 247 $.

Les paiements minimums futurs exigibles sur la totalité des engagements s'établissent comme suit :

2011	356 524 $
2012	296 057
2013	248 109
2014	105 540
2015	105 799
2016 et suivants	510 975
	1 623 004 $

9. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 49 645 $ (2009 : 49 267 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

10. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

11. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire no 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé, pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office, lequel a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats, l'excédent cumulé et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2010 sont les suivants :

RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ

	2010		2009	
PRODUITS				
Contribution du gouvernement du Québec	20 501	$	20 112	$
Contribution des prestataires	20 501		20 112	
Intérêts	12 646		42 851	
	53 648		83 075	
CHARGES				
Congés de maladie et désastres	230 881		298 712	
Frais de banque	90		115	
	230 971		298 827	
INSUFFISANCE DES PRODUITS SUR LES CHARGES	(177 323)		(215 752)	
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	202 729		418 481	
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	25 406	$	202 729	$

11. FONDS D'ASSURANCE (suite)

BILAN

	2010		2009	
ACTIF À COURT TERME				
Encaisse	180	$	210	$
Placements temporaires	2 122 924		2 097 778	
Compte à recevoir de l'Office	7 169		6 944	
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	7 169		6 944	
	2 137 442		2 111 876	
PASSIF				
Congés de maladie à payer	2 112 036	$	1 909 147	$
EXCÉDENT CUMULÉ	25 406		202 729	
	2 137 442	$	2 111 876	$

12. REMISE AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

En juin 2010, les membres de l'Office ont résolu de remettre un montant de 300 000 $ au gouvernement du Québec à même l'excédent cumulé.

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board have been drawn up by management, which is responsible for their preparation and disclosure, including significant judgments and estimates. This responsibility involves choosing appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. All other financial information contained in the annual activity report is consistent with that presented in the financial statements.

To fulfill its responsibilities, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded, when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The members of the Board oversee the manner in which management performs its financial reporting duties and have approved the financial statements.

The Auditor General of Québec has audited the Board's financial statements in accordance with the Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of his audit and his opinion. The Auditor General may, without restriction, meet with the members of the Board to discuss any matter related to the audit.

Serge Larivière, Director-general

Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

FOR

THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Québec, November 12, 2010

AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2010 and the statements of operations and accumulated surplus for the fiscal year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2010 and the results of its operations and its cash flows for the fiscal year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these principles have been applied on a basis consistent with that of the preceding fiscal year.

The Auditor General of Québec,

FCA auditor

Renaud Lachance, FCA Auditor

Québec, November 12, 2010

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
OPERATIONS
FOR THE FISCAL YEAR ENDED ON JUNE 30, 2010

	2010	2009
REVENUES		
Contributions of the Government of Québec	$21 866 680	$21 142 491
Interest	2 465	11 427
	21 869 145	21 153 918
EXPENSES		
Income security benefits	19 791 680	19 168 491
Administrative expenses		
Salary and fringe benefits	1 164 875	1 164 298
Travel	217 054	234 268
Rent	135 280	98 056
Professional fees	63 250	35 408
Data processing and maintenance	257 157	265 756
Supplies	116 524	99 197
Telephone and communications	29 500	28 626
Bank and interest fees	1 914	2 050
Amortization of tangible capital assets	27 089	115 834
	2 012 643	2 043 493
	21 804 323	21 211 984
EXCESS / (INSUFFICIENCY) OF REVENUES OVER EXPENSES	$64 822	($58 066)

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
ACCUMULATED SURPLUS
FOR THE FISCAL YEAR ENDED ON JUNE 30, 2010

	2010	2009
ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR	$681 631	$739 697
Remittance to the government of Québec (note 12)	(300 000)	-
Excess / (Insufficiency) of revenues over expenses for the year	64 822	(58 066)
ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR	$446 453	$681 631

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2010

	2010	2009
ASSETS		
Short-term assets		
Cash on hand (note 3)	$510 387	$293 870
Term deposit (note 4)	250 000	525 000
Accounts receivable (note 5)	3 379 325	3 319 652
Prepaid expenses	1 541	19 504
	4 141 253	4 158 026
Tangible capital assets (note 6)	32 511	35 210
	$4 173 764	$4 193 236
LIABILITIES		
Short-term liabilities		
Accounts payable and accrued liabilities (note 7)	3 720 142	3 504 661
Amount owing to the Insurance Fund (note 11)	7 169	6 944
	3 727 311	3 511 605
ACCUMULATED SURPLUS	446 453	681 631
	$4 173 764	$4 193 236

Commitments (note 8)

Insurance Fund (note 11)

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Willie Iserhoff

Gérald Lemoyne

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2010

1. CONSTITUTION, OPERATION AND FUNDING

The purpose of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to *An Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., chapter O-2.1), is to administer this Act for the purposes of providing Cree trappers and hunters with a guaranteed income; this program includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

Under federal and provincial tax laws, the Board is not subject to income tax.

2. ACCOUNTING POLICIES

For the purposes of preparing its financial statements, the Board uses on a priority basis the *CICA Public Sector Accounting Handbook*. The use of any other source of generally accepted accounting principles must be consistent with the Handbook.

The preparation of the Board's financial statements by management, in keeping with the Canadian generally accepted accounting principles, requires that management use estimates and assumptions that affect reporting of assets and liabilities, presentation of contingent assets and liabilities on the date of the financial statements, and reporting revenues and expenses over the period covered by the financial statements. The real results may differ from the best estimates made by management.

Cash flows

The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the fiscal year.

Revenues

The unrestricted contributions of the Government of Québec are recorded as revenues when they are received or receivable, if the amount receivable may be reasonably estimated and its receipt is reasonably assured.

The restricted contributions are recorded as revenues of the fiscal year in which the related expenditures are incurred.

The other revenues are recorded as they are earned and as their collection is reasonably assured.

Income security benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, if any. The amounts pertaining to the collection of overpayments are recorded when they are collected given the uncertainty of their collection.

Term deposits

Term deposits are recorded at their lowest value (cost or net realizable value).

Tangible capital assets

Tangible capital assets are recorded at cost and amortized over their service life using the straight-line method and the following durations:

	Duration
Leasehold improvements	7 years
Furniture and equipment	5 years
Computer hardware	3 years
Software	5 years

Write-downs of tangible capital assets

When the general economic environment indicates that a tangible capital asset no longer contributes to the Board's ability to provide services or that the value of the future economic benefits associated with the tangible capital asset is below its net book value, its cost is reduced to reflect its decline in value. The net losses in value on tangible capital assets are charged to the statement of operations. No recovery is recorded.

Pension plans

The accounting procedure used for defined-contribution plans is applied to interenterprise government defined-benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined-benefit plans.

3. CASH ON HAND

The cash on hand includes a sum of $30 000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board to benefit payments including, among other things, advance payments and emergency payments where the usual cheque-issuing procedure would result in excessive delays for the beneficiary.

4. TERM DEPOSIT

The Board has a term deposit bearing interest at a rate of 0.40 % (2009: 0.40 %), maturing on July 23, 2010.

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2010	2009
Subsidy receivable from the Ministere de l'Emploi et de la Solidarite sociale	$3 257 904	$3 264 598
Other	121 421	55 054
	$3 379 325	$3 319 652

6. TANGIBLE CAPITAL ASSETS

	2010			2009
	Cost	Accumulated amortization	Net	Net
Leasehold improvements	$18 416	$18 416	$ -	$1 974
Furniture and equipment	20 834	3 543	17 291	6 209
Computer hardware	37 324	22 104	15 220	9 609
Software	904 650	904 650	-	17 418
	$981 224	$948 713	$32 511	$35 210

The acquisitions of the fiscal year total an amount of $24 390 (2009: $11 648).

7. ACCOUNTS PAYABLE AND ACCRUED LIABILITIES

	2010	2009
Income security benefits	$3 590 565	$3 379 391
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	936
Centre de services partagés du Québec	47 004	47 004
Suppliers	41 975	27 705
Salaries and fringe benefits	39 194	49 625
	$3 720 142	$3 504 661

8. COMMITMENTS

The Board is committed, under a professional services contract, to paying the Centre de services partagés du Québec, for their maintenance of its computer system until March 2013.

The Board is also committed under two long-term leases for administrative offices expiring in March and April 2020. These commitments total $1 029 247.

Minimum future payments on all of the commitments are as follows:

2011	$356 524
2012	296 057
2013	248 109
2014	105 540
2015	105 799
2016 and following	510 975
	$1 623 004

9. PENSION PLANS

Board employees participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) or the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are interenterprise defined-benefit plans and include guaranteed payments upon retirement and death.

The Board's contributions charged to the statement of operations amount to $49 645 (2009: $49 267). The Board's liability towards these Government plans is restricted to its contributions as an employer.

10. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the Government of Québec or subject to either joint control or significant influence by it. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

11. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund administered by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the Government of Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The operations, accumulated surplus and financial position of the Insurance Fund for the fiscal year ending on June 30, 2010 are as follows:

OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS

	2010	2009
REVENUES		
Contribution of the Government of Québec	$20 501	$20 112
Contribution of beneficiaries	20 501	20 112
Interest	12 646	42 851
	53 648	83 075
EXPENSES		
Sick leave and disasters	230 881	298 712
Bank fees	90	115
	230 971	298 827
INSUFFICIENCY OF REVENUES OVER EXPENSES	(177 323)	(215 752)
ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF THE YEAR	202 729	418 481
ACCUMULATED SURPLUS, END OF THE YEAR	$25 406	$202 729

11. INSURANCE FUND (continued)

BALANCE SHEET

	2010	2009
SHORT-TERM ASSETS		
Cash on hand	$180	$210
Temporary investments	2 122 924	2 097 778
Account receivable from the Board	7 169	6 944
Account receivable from the Government of Québec	7 169	6 944
	$2 137 442	$2 111 876
LIABILITIES		
Sick leaves payable	2 112 036	1 909 147
ACCUMULATED SURPLUS	25 406	202 729
	$2 137 442	$2 111 876

12. REMITTANCE TO THE GOVERNMENT OF QUÉBEC

In June 2010, members of the Board decided to remit an amount of $300 000 to the government of Québec from its accumulated surplus.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE l'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1-Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2-Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3-Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4-Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5-Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de confilt d'intérêts ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6-Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

1-The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2-In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3-The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

That obligation does not have the effect of presenting a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4-In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5-The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6-The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7-Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8-Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9-Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10-Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11-Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12-Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13-Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14-Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION

15-Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16-Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est

- le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
- l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17-Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

7-The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8-The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9-The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10-The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11-In the decision making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12-The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13-It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14-The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III
REMUNERATION

15-The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

16-For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is

- the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
- the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17-Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Plan d'action de développement durable 2009-2013
L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

L'Office est maintenant dans la deuxième année d'application de son plan de développement durable, publié le 31 mars 2009. Ce plan d'action vise la mise en place graduelle de procédures de prise en compte des principes de développement durable au cours des cinq prochaines années. Il touche deux orientations stratégiques et autant d'objectifs gouvernementaux, comprend 3 actions et 8 gestes spécifiques.

Activités réalisées en cours d'année

Orientation stratégique gouvernementale 1 (incontournable)

Informer, Sensibiliser, Éduquer, Innover

Objectif gouvernemental 1

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

Premier Objectif de l'Office

Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux aux principes de développement durable.

Action 1

Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique, tant auprès des employés du siège social que de ceux des bureaux situés dans les communautés cries de la Baie-James.

Geste	Suivi 2009-2010
1. Publier des affiches dans les locaux du siège social et dans les bureaux des communautés cries.	Prévu pour 2010-2011
2. Participation à une formation sur le développement durable.	Amorcé
3. Transmettre de l'information aux employés dans les communautés cries.	Amorcé

Indicateur : Taux d'employés rejoints par les activités de sensibilisation au développement durable.
Cible : 80 % des employés sensibilisés d'ici 2011.
Résultats de l'année : Tout au cours de l'année 2009-2010, l'Office a poursuivi des activités de sensibilisation auprès de son personnel du siège social et des bureaux locaux et poursuit l'objectif de sensibiliser au minimum 80 % des employés d'ici mars 2011.

Deuxième Objectif de l'Office

Sensibiliser la clientèle du programme aux principes de développement durable.

Action 2

Promouvoir les principes du développement durable auprès de la clientèle, c'est-à-dire les chasseurs, trappeurs, et pêcheurs cris, prestataires du programme.

Geste	Suivi 2009-2010
4. Articles sur le développement durable inclus dans la revue publiée par l'Office: «The Cree Hunter and Trapper».	Posé et à poursuivre

Indicateur : Nombre de communications adressées directement aux prestataires.
Cible : Au minimum 1 article à paraître par année.
Résultats de l'année : En juin 2009, un article a été publié dans la revue «The Cree Hunter and Trapper». L'Office vise de poursuivre cette action et de publier au minimum un article par année.

Orientation stratégique gouvernementale 2 (incontournable)

Produire et consommer de façon responsable.

Objectif gouvernemental 2

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.

Troisième objectif de l'Office

Mettre en place des pratiques d'achat respectueuses de l'environnement.

Action 3

Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement responsable.

Geste	Suivi 2009-2010
5. Mettre en place des mesures de récupération des matières résiduelles et de réduction de la consommation d'énergie au siège social et dans les bureaux locaux.	Amorcé
6. Acquérir des biens et des services d'une façon écoresponsable.	Amorcé
7. Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux à privilégier les communications électroniques et à en limiter l'impression.	Amorcé
8. Inciter les employés des bureaux locaux à se servir de leurs ordinateurs d'une façon régulière afin de réduire le papier nécessaire aux communications.	Amorcé

Indicateur : Pratiques d'acquisition écoresponsable.
Mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale.
Cible : Nombre de pratiques d'acquisition écoresponsable.
Nombre de mesures de gestion environnementale.
Résultats : En 2009-2010, pour mettre en œuvre l'Action 3, plusieurs actions ont été accomplies.
•Les employés du siège social ont été sensibilisés à la récupération des matières résiduelles et à la réduction de la consommation d'énergie. En ce qui a trait aux employés des bureaux locaux, l'Office doit faire un état de la situation particulière qui prévaut dans les communautés cries du Nord-du-Québec. En effet, très peu d'installations de récupération y sont présentement disponibles.
•Dorénavant, les achats de l'Office sont choisis parmi les produits offerts par le «Répertoire des produits et services écoresponsables de la Direction générale des acquisitions (DGACQ)».
•À l'Office, les communications électroniques sont privilégiées, tant au siège social que dans les bureaux locaux. Par ailleurs, des documents de formation et de communication sont envoyés par courriel à tous les employés des communautés cries qui ont un ordinateur à leur disposition. L'impression et l'envoi par la poste sont limitées aux quelques employés sans ordinateur.

Objectifs gouvernementaux non retenus

L'Office a fait l'exercice de réviser tous les objectifs gouvernementaux de développement durable afin d'en établir le lien avec sa mission. La liste des objectifs non retenus, ainsi que les motifs correspondants, est incluse à l'Annexe 1 du Plan d'action de développement durable 2009-2013.

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
2700, boulevard Laurier, Édifice Champlain, bureau 1100, Québec, Qc G1V 4K5
Téléphone 418 643-7300 • 1 800 363-1560 • Télécopieur 418 643-6803
courrier@osrcpc.ca • www.osrcpc.ca
Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF Version